



## Études de la Colline

Regards approfondis sur des questions canadiennes

# L'ÉGALITÉ DES GENRES AU CANADA

Publication n° 2025-04-F

**Le 27 janvier 2025**

Vanessa Preston et Miek van Gaalen

Recherche et éducation

## ATTRIBUTION

Le 27 janvier 2025

Vanessa Preston  
Miek van Gaalen

Affaires juridiques, sociales et autochtones  
Affaires juridiques, sociales et autochtones

## À PROPOS DE CETTE PUBLICATION

Les Études de la Colline de la Bibliothèque du Parlement sont des analyses approfondies de questions stratégiques. Elles offrent un contexte historique, des renseignements à jour et des références, et traitent souvent des questions avant même qu'elles ne deviennent d'actualité. Les Études de la Colline sont préparées par Recherche et éducation, qui effectue des recherches pour les parlementaires, les comités du Sénat et de la Chambre des communes ainsi que les associations parlementaires, et leur fournit de l'information et des analyses, de façon objective et impartiale.

© Bibliothèque du Parlement, Ottawa, Canada, 2025

*L'égalité des genres au Canada*  
(Études de la Colline)

Publication n° 2025-04-F

This publication is also available in English.

# TABLE DES MATIÈRES

	RÉSUMÉ	
1	INTRODUCTION.....	1
2	CADRES D'ÉGALITÉ ENTRE LES GENRES.....	1
2.1	Cadre international.....	1
2.2	Cadre canadien.....	2
3	APERÇU DES INÉGALITÉS DE GENRE AU CANADA .....	2
3.1	Éducation .....	2
3.2	Pauvreté et bien-être économique .....	4
3.3	Représentation politique .....	5
3.4	Violence fondée sur le genre .....	7
3.4.1	Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées.....	9
4	INITIATIVES FÉDÉRALES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES GENRES .....	10
4.1	Analyse comparative entre les sexes Plus.....	10
4.2	Cadre des résultats relatifs aux genres.....	10
4.3	Appareil gouvernemental .....	10
4.4	Initiatives ministérielles en matière d'égalité des genres.....	11
4.5	Efforts législatifs et parlementaires au niveau fédéral.....	12
5	CONCLUSION .....	13

## RÉSUMÉ

L'égalité des genres signifie que toutes les personnes, peu importe leur identité de genre, ont les mêmes droits, responsabilités et possibilités. Au Canada, toutes les personnes sont égales devant la loi et toutes ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi. Toutefois, dans la pratique, des inégalités et de la discrimination fondées sur le genre persistent et sont plus répandues dans certains groupes.

Des avancées ont été réalisées dans plusieurs domaines liés à l'égalité des genres au cours des dernières décennies. Par exemple, les femmes représentent la majorité des récents diplômés de niveau postsecondaire et, en janvier 2025, elles représentaient plus de la moitié des sénateurs et près d'un tiers des députés.

Cependant, des inégalités subsistent dans un certain nombre de secteurs. En éducation, les femmes demeurent minoritaires parmi les titulaires d'un diplôme universitaire dans les domaines des sciences, de la technologie, du génie et des mathématiques. Par exemple, lors de l'année universitaire 2021-2022, elles représentaient 24 % des étudiants de niveau postsecondaire en architecture, en génie et en technologies connexes, et 27 % des étudiants de niveau postsecondaire en mathématiques, en informatique et en sciences de l'information.

L'écart salarial entre les sexes, ou la différence de revenus entre les hommes et les femmes, bien que moins important que l'écart observé au cours des dernières décennies, persiste et est particulièrement marqué dans le cas des femmes autochtones, des femmes immigrées et des femmes ayant des enfants.

Les femmes, en particulier les femmes autochtones, font face à des taux accrus de certains types de violence. Par exemple, en 2018, près de la moitié des femmes et des filles autochtones de plus de 15 ans ont déclaré avoir été victimes d'une agression sexuelle au cours de leur vie. Plus d'un tiers des femmes non autochtones ont déclaré la même chose. L'expérience de la violence peut nuire au sentiment de sécurité personnelle d'une personne et susciter un sentiment d'inconfort ou de peur. Beaucoup de victimes de comportements sexuels non désirés dans les lieux publics – comme des commentaires ou de l'attention de nature sexuelle – modifient leurs comportements après l'incident, notamment en évitant certains endroits et en changeant leurs habitudes.

Le gouvernement fédéral a mis en œuvre un certain nombre de mesures législatives visant à améliorer l'égalité des genres. Ainsi, la *Loi sur l'équité salariale* cherche à soutenir les progrès vers l'équité salariale en exigeant des employeurs qu'ils offrent un salaire égal pour un travail de valeur égale. Les modifications apportées au *Code canadien du travail* ont augmenté les prestations de congé de maternité,

de congé parental et de congé de soignant, et ont également prévu un congé pour les victimes de violence familiale.

Parmi les autres mesures de soutien à l'égalité des genres prises par le gouvernement fédéral, mentionnons l'élaboration du Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le sexe, qui vise à prévenir la violence fondée sur le sexe et à soutenir les victimes et les survivants; la décision de permettre aux personnes qui ne s'identifient ni comme femme ni comme homme de faire indiquer un « X » sur leurs documents de voyage; le lancement de la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat, qui soutient les femmes entrepreneures en leur octroyant du financement par capital de risque et des occasions de réseautage et de mentorat.

# L'ÉGALITÉ DES GENRES AU CANADA

---

## 1 INTRODUCTION

Le concept d'égalité des genres signifie que toutes les personnes, peu importe leur identité de genre, ont les mêmes droits, responsabilités et possibilités<sup>1</sup>. On ne peut avoir une égalité réelle des genres que lorsque les lois, les politiques et les programmes tiennent compte des répercussions différentes qu'ils auront sur les personnes de différents genres, et qu'ils ne reproduisent ni n'aggravent les inégalités qui existent entre les personnes de différents genres<sup>2</sup>.

Au Canada, toutes les personnes sont égales devant la loi et toutes ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, sans discrimination<sup>3</sup>. Toutefois, dans la pratique, des inégalités et de la discrimination fondées sur le genre persistent et sont plus répandues dans certains groupes.

Les termes « égalité des sexes » ou « égalité entre les hommes et les femmes » sont utilisés de façon interchangeable pour traduire le terme anglais « gender equality » dans un contexte de comparaison entre les hommes et les femmes. Toutefois, le même terme anglais est également utilisé de façon plus large pour renvoyer au concept que toutes les personnes, peu importe leur genre, ont les mêmes droits, responsabilités et possibilités. Lorsque c'est ce sens plus large qui est voulu dans la version anglaise de la présente étude, on a choisi d'utiliser le terme « égalité des genres » pour évoquer la même idée dans la version française.



## 2 CADRES D'ÉGALITÉ ENTRE LES GENRES

### 2.1 CADRE INTERNATIONAL

Le droit de ne pas subir de discrimination fondée sur le sexe est un droit universel, dont on tient compte dans les instruments internationaux de défense des droits de la personne, comme l'article 2 de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*<sup>4</sup>, la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* et son protocole facultatif et d'autres traités essentiels sur les droits de la personne<sup>5</sup>.

Dans plusieurs instruments internationaux, régionaux et nationaux relatifs aux droits de la personne, on reconnaît l'égalité des genres comme un droit humain; et l'égalité des droits des femmes est un principe fondamental de l'Organisation des Nations Unies (ONU)<sup>6</sup>. L'ONU a élaboré 17 objectifs de développement durable (ODD) et l'ODD 5 vise à parvenir à l'égalité des sexes<sup>7</sup>. Pour atteindre les ODD, le gouvernement du Canada a adopté une stratégie nationale, assortie d'un cadre d'indicateurs propres au Canada, et publie ses rapports de progrès sur une plateforme de données<sup>8</sup>.

## 2.2 CADRE CANADIEN

Au Canada, les fondements juridiques de l'égalité des genres sont inscrits dans la *Charte canadienne des droits et libertés*, qui garantit que toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi et qui prévoit que tous les droits qui y sont mentionnés « sont garantis également aux personnes des deux sexes<sup>9</sup> ». De plus, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial et la situation de famille sont des motifs de discrimination interdits en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*<sup>10</sup>, qui s'applique au gouvernement fédéral, aux autres organismes fédéraux, aux gouvernements des Premières Nations et aux employeurs sous réglementation fédérale.

## 3 APERÇU DES INÉGALITÉS DE GENRE AU CANADA

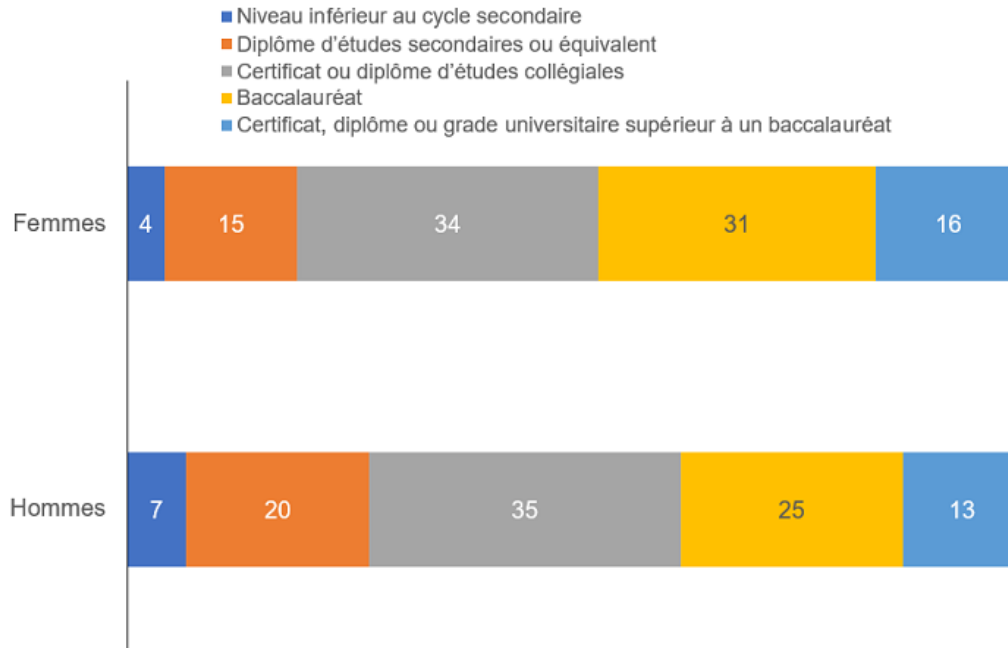
Des inégalités de genre peuvent être observées dans un certain nombre de contextes au Canada. Par ailleurs, certaines personnes peuvent être victimes de discrimination et d'inégalités supplémentaires ou croisées en raison d'autres facteurs identitaires, comme la race, le handicap, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, ce qui peut amplifier ou multiplier les inégalités subies par ces personnes. Cette interaction entre différents types de discrimination est parfois décrite comme des « systèmes d'oppression imbriqués<sup>11</sup> ». Voici un aperçu des inégalités qui existent dans certains domaines au Canada.

### 3.1 ÉDUCATION

Les taux d'obtention de certificats, de grades ou de diplômes varient selon le genre. La majorité des récents diplômés d'études postsecondaires dans l'ensemble des provinces et territoires au Canada sont des femmes et celles-ci forment aussi la majorité des diplômés universitaires dans la plupart des domaines d'études. Par ailleurs, la proportion de femmes ayant suivi des études postsecondaires a augmenté à un rythme plus élevé que chez les hommes au cours des dernières décennies<sup>12</sup>. En 2024, 81 % des femmes âgées de 25 à 54 ans avaient terminé des études postsecondaires contrairement à 73 % des hommes du même groupe d'âge, comme le montre la figure 1. D'après les données de l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes de Statistique Canada, les personnes gaies ou lesbiennes

sont plus susceptibles d'être titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme supérieur que leurs homologues hétérosexuels<sup>13</sup>.

**Figure 1 – Proportion des femmes et des hommes âgés de 25 à 54 ans par niveau de scolarité atteint en 2024 (%)**



Source : Figure préparée par la Bibliothèque du Parlement à partir de données tirées de Statistique Canada, « [Tableau 14-10-0118-01 : Caractéristiques de la population active selon le diplôme scolaire, données annuelles](#) », base de données, consultée le 22 janvier 2025.

Malgré le fait que les femmes soient plus nombreuses que les hommes à détenir un diplôme d'études postsecondaires, elles demeurent minoritaires parmi les titulaires de diplômes universitaires dans les domaines des sciences, de la technologie, du génie et des mathématiques (STGM), domaines dans lesquels les emplois sont souvent considérés comme étant de qualité et bien rémunérés<sup>14</sup>.

Pour l'année universitaire 2021-2022, les femmes représentaient 23,7 % des étudiants du postsecondaire en architecture, en génie et en services connexes, et 27 % des étudiants du postsecondaire en mathématiques, en informatique et en sciences de l'information<sup>15</sup>. Les stéréotypes sexistes, les microagressions et l'absence de modèles féminins seraient des facteurs contribuant énormément à la sous-représentation des femmes et des filles dans les domaines d'études des STGM : « Le désavantage des filles n'est pas fondé sur l'aptitude cognitive, mais tient aux processus de socialisation et d'apprentissage dans lesquels les filles sont élevées et qui façonnent leur identité<sup>16</sup>. »



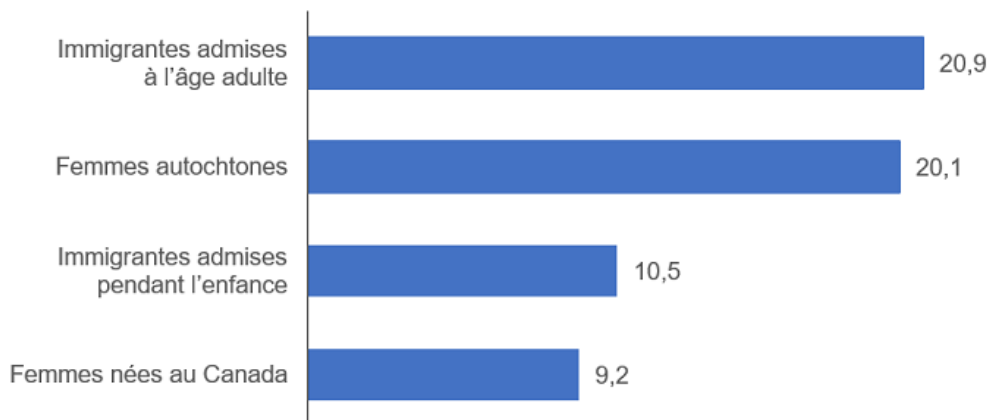
### 3.2 PAUVRETÉ ET BIEN-ÊTRE ÉCONOMIQUE

Des différences et inégalités fondées sur le genre nuisent au bien-être économique de la population canadienne<sup>17</sup>. De façon générale, au Canada, les femmes touchent un revenu personnel annuel moyen plus bas que les hommes (48 400 \$ pour les femmes comparativement à 66 000 \$ pour les hommes en 2022). Les femmes, en particulier les femmes âgées, les mères seules, les femmes autochtones et les femmes handicapées, sont aussi plus susceptibles de vivre dans une situation de faible revenu que les hommes<sup>18</sup>. Selon Statistique Canada, en 2020, 12,9 % des hommes transgenres et 12 % des femmes transgenres étaient susceptibles de se retrouver en situation de faible revenu, comparativement à 8,2 % des hommes cisgenres et 7,9 % des femmes cisgenres. En outre, 20,6 % des personnes non binaires vivaient dans la pauvreté, soit un taux deux fois plus élevé que la moyenne nationale<sup>19</sup>.

Certains facteurs peuvent contribuer à expliquer l'écart global qui existe entre les hommes et les femmes en ce qui a trait à leur bien-être économique, notamment :

- L'écart salarial entre les hommes et les femmes : Il existe toujours un écart salarial entre les hommes et les femmes, même si cet écart s'est rétréci au fil du temps<sup>20</sup>. En février 2024, les femmes âgées de 25 à 54 ans gagnaient 0,87 \$ pour chaque dollar gagné par les hommes du même groupe d'âge, ce rapport a peu changé en comparaison de celui enregistré 12 mois plus tôt (0,86 \$), et est égal à la moyenne prépandémie enregistrée entre 2017 et 2019 (0,87 \$)<sup>21</sup>. Qui plus est, en 2022, si les femmes nées au Canada occupaient le même emploi et travaillaient dans le même secteur d'activité que les hommes nés au Canada, elles gagnaient 9,2 % de moins que les hommes<sup>22</sup>. Toutefois, pour la même année, cet écart salarial était plus de deux fois plus important dans le cas des femmes autochtones et des femmes immigrées ayant obtenu le droit d'établissement au Canada à l'âge adulte<sup>23</sup>, comme le montre la figure 2.

**Figure 2 – Écart salarial par rapport aux hommes nés au Canada, selon le groupe de femmes en 2021 et 2022 (%)**



Source : Figure préparée par la Bibliothèque du Parlement à partir de données tirées de Statistique Canada, « [Écart salarial entre les genres au Canada, 2007 à 2022 – Graphique 1 : Écart au chapitre des salaires horaires moyens par rapport aux hommes nés au Canada, selon le groupe de femmes, 2007 à 2008 et 2021 à 2022](#) », *Le Quotidien*, 21 septembre 2023.

- La division genrée des emplois (ségrégation horizontale) : Il existe une division genrée des emplois dans certains secteurs de l'économie canadienne; ce qui signifie que la proportion de femmes est la plus élevée dans les professions correspondant aux stéréotypes de genre associés aux femmes. Par exemple, en juillet 2024, les femmes de plus de 15 ans étaient surreprésentées dans les services liés à la santé et à l'assistance sociale, dont elles constituaient 81 % de la main-d'œuvre. À l'inverse, les femmes ne représentaient que 13 % de la main-d'œuvre du secteur de la construction et 16 % de celle du secteur des opérations forestières<sup>24</sup>. L'écart salarial entre les hommes et les femmes est particulièrement prononcé dans les postes à prédominance masculine : en 2024, les femmes gagnaient en moyenne 22 % de moins que les hommes dans l'industrie manufacturière et le secteur des services publics, et 17 % de moins dans les secteurs des ressources naturelles, de l'agriculture et de la production connexe<sup>25</sup>.
- Le travail non rémunéré : Les femmes continuent d'assumer la plupart des responsabilités ménagères, y compris la préparation des repas et le nettoyage. En 2022, les femmes au Canada consacraient en moyenne 7,7 heures par semaine de plus que les hommes à des soins et à des travaux ménagers non rémunérés; en outre, les mères passent en moyenne 2,5 heures de plus par jour que les pères à s'occuper de leurs enfants<sup>26</sup>. Le fait de consacrer plus de temps à des tâches non rémunérées peut avoir une incidence sur la disponibilité des femmes pour participer à un travail rémunéré et sur la durée de ce travail. En 2022, les deux tiers des aidants non retraités « pris en sandwich », c'est-à-dire des personnes qui s'occupent à la fois de leurs propres enfants et de leurs parents ou de leurs beaux-parents, ont déclaré que leurs responsabilités liées aux soins avaient eu une incidence sur leur emploi ou leurs activités de recherche d'emploi<sup>27</sup>.
- Femmes sous-représentées dans les postes de leadership (ségrégation verticale) : Certains groupes démographiques, dont les femmes, sont sous-représentés dans les postes de direction des entreprises. En 2021, les femmes occupaient 30 % des postes de haute direction. Les femmes racisées et les femmes autochtones occupaient respectivement juste 14 et 2 % de ces postes de haute direction<sup>28</sup>. Qui plus est, les cadres féminins gagnaient environ 56 % de moins et étaient moins susceptibles d'être en couple ou d'avoir des enfants que les cadres masculins<sup>29</sup>. En 2022, 19 % des membres des conseils d'administration des sociétés cotées en bourse étaient des femmes, et 57 % des entreprises comptaient au moins une femme au sein de leur conseil d'administration<sup>30</sup>.

### 3.3 REPRÉSENTATION POLITIQUE

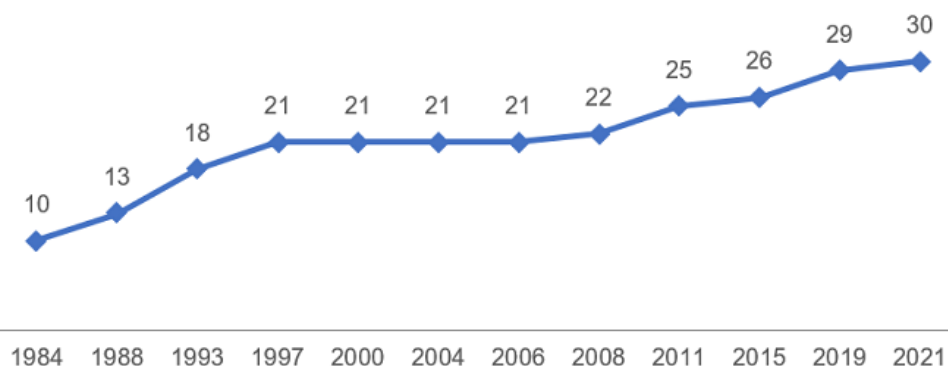
Au Canada, certains groupes démographiques, dont les femmes, sont sous-représentés en politique électorale. Selon l'organisme canadien sans but lucratif À Voix Égales,

qui se consacre à l'égalité de la représentation démocratique, les femmes et les personnes de diverses identités de genres constituaient 43 % des candidats qui se sont présentés aux élections fédérales de 2021 pour les cinq partis représentés au Parlement<sup>31</sup>. Selon les données d'Élections Canada, les personnes qui s'identifient comme appartenant à une minorité de genre représentaient moins de 1 % des candidats aux élections fédérales générales de 2021<sup>32</sup>. Par ailleurs, les femmes racisées représentaient 6 % des candidats, et les femmes autochtones, 2 %, lors des élections fédérales de 2019<sup>33</sup>.

En janvier 2025, les femmes représentent 31 % des députés et 54 % des sénateurs au Parlement du Canada<sup>34</sup>. Comme le montre la figure 3, la représentation des femmes à la Chambre des communes du Canada a augmenté au fil du temps et a même triplé entre les élections générales de 1984 et celles de 2021. Un candidat ouvertement bispirituel<sup>35</sup> a été élu pour la première fois à la Chambre des communes en 2021. En 2015, la parité hommes-femmes a été atteinte pour la première fois parmi les ministres du Cabinet fédéral, une pratique qui a été répétée à la suite des élections fédérales de 2019 et de 2021<sup>36</sup>.

En ce qui touche la représentation des femmes autochtones à l'échelle des bandes, selon les données de Statistique Canada, en 2019, un poste de chef sur cinq dans les communautés des Premières Nations était occupé par une femme, et plus du quart des membres de Conseil des Premières Nations étaient des femmes<sup>37</sup>.

**Figure 3 – Proportion de femmes parmi les candidats élus à la Chambre des communes aux élections fédérales générales de 1984 à 2021 (%)**



Source : Figure préparée par la Bibliothèque du Parlement à partir de données tirées de Bibliothèque du Parlement, « [Élections et candidats](#) », Parlinfo, base de données, consultée le 14 janvier 2025.

Plusieurs obstacles contribuent à la sous-représentation des femmes en politique, notamment :

- la socialisation genrée, y compris le fait que les caractéristiques liées au leadership sont perçues différemment lorsque ce sont les hommes ou les femmes

qui les manifestent, et que les femmes peuvent être moins enclines à entrer dans la compétition, car ces attributs peuvent être perçus comme « masculins »;

- les préjugés visant le travail des femmes;
- l'accès limité des femmes aux réseaux informels et à des mentors;
- le manque de modèles féminins<sup>38</sup>.

Les femmes sont également beaucoup moins susceptibles de se présenter dans les bastions des partis que les hommes. Lors des élections fédérales de 2019, les femmes blanches ont brigué l'élection deux fois moins souvent que les hommes blancs dans ces circonscriptions. En outre, les hommes et les femmes racisées s'y sont présentés chacun dans une proportion trois fois plus faible que les hommes blancs<sup>39</sup>.

Pour essayer de trouver des solutions à certains obstacles, le Parlement du Canada a adopté différentes mesures, afin d'offrir aux parlementaires un lieu de travail plus sensible à la dimension du genre et mieux adapté aux besoins des familles.

Parmi ces mesures, notons :

- l'offre de services de garde d'enfants à temps plein et à court terme;
- l'adaptation d'espaces aux besoins des parlementaires qui ont des enfants, par exemple l'offre de places de stationnement réservées et l'accès à des toilettes équipées de tables à langer;
- l'adoption du *Règlement de la Chambre des communes relatif à l'indemnité de session pour les députés (mesures liées à la maternité et à la parentalité)*;
- l'élaboration et la révision de politiques sur le harcèlement sexuel pour le Sénat et la Chambre des communes<sup>40</sup>.

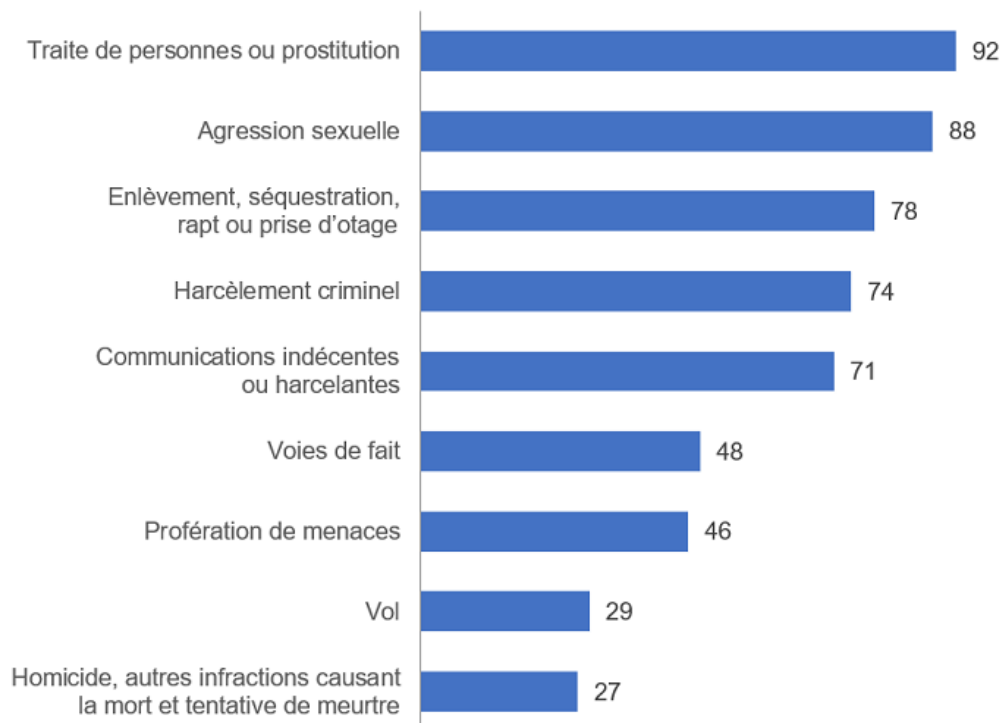
### 3.4 VIOLENCE FONDÉE SUR LE GENRE

Les données déclarées par la police montrent que les femmes représentaient un peu plus de la moitié (52 %) des victimes de crimes violents au Canada en 2023<sup>41</sup>. Cependant, selon les données les plus récentes de l'Enquête sociale générale sur la victimisation de 2019, de Statistique Canada, le taux de victimisation avec violence autodéclarée chez les femmes « était près du double de celui observé chez les hommes<sup>42</sup> ». Cette différence importante entre les données autodéclarées par les personnes concernées et celles déclarées par la police s'explique en partie par le fait que près de la moitié des incidents autodéclarés par les femmes en 2019 étaient des agressions sexuelles, qui restent « largement sous-signalées à la police<sup>43</sup> ». En 2019, 94 % des victimes d'agressions sexuelles n'avaient pas signalé l'incident à la police – ce qui signifie que les données déclarées par la police ne représentent qu'une petite proportion de ces crimes. L'une des raisons pour lesquelles les victimes ne signalent pas les agressions sexuelles est que ces agressions ont moins de chances de donner

lieu à des accusations que les agressions physiques (voies de fait), et qu'en 2019, une seule affaire d'agression sexuelle signalée sur 19 s'est soldée par une peine d'emprisonnement pour la personne accusée<sup>44</sup>.

Par ailleurs, les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'être victimes de certaines infractions criminelles (p. ex. les agressions sexuelles ainsi que la traite de personnes et prostitution). La figure 4 illustre la proportion de femmes parmi les victimes de certains crimes violents rapportés par la police.

**Figure 4 – Proportion de femmes parmi les victimes de crimes violents sélectionnés déclarés par la police, 2023 (%)**



Source : Figure préparée par la Bibliothèque du Parlement à partir de données tirées de Statistique Canada, « [Tableau 35-10-0050-01 : Victimes de crimes violents déclarés par la police et de délits de la route causant la mort ou des lésions corporelles, selon le genre de la victime et le type d'infraction](#) », base de données, consultée le 14 janvier 2025.

Tous les types de violence compromettent le sentiment de sécurité des victimes. Un grand nombre de victimes de comportements sexuels non désirés dans les espaces publics – des commentaires ou de l'attention de nature sexuelle par exemple – changent leurs comportements à la suite de l'incident, comme éviter certains endroits et changer ses habitudes pour éviter des personnes ou des situations<sup>45</sup>.

De plus, les personnes cisgenres peuvent se sentir plus en sécurité que les personnes appartenant à des minorités de genre. Selon les données du Centre de gouvernance de l'information des Premières Nations, recueillies en 2015 et en 2016, les hommes

cisgenres des Premières Nations ont déclaré se sentir en sécurité dans leur communauté à un taux nettement plus élevé (86 %) que les femmes cisgenres (81 %) des Premières Nations et que les personnes bispirituelles ou transgenres de leurs communautés (54 %) <sup>46</sup>.

#### 3.4.1 Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées

D'après les données qu'elles ont elles-mêmes déclarées, en 2018, près de la moitié des femmes et des filles autochtones âgées de plus de 15 ans avaient été victimes d'agression sexuelle au cours de leur vie, et 56 % avaient subi des agressions physiques, comparativement à 33 et à 34 % des femmes non autochtones. Les femmes autochtones qui ont un handicap ou qui ont été en situation d'itinérance sont encore plus susceptibles d'avoir fait l'objet d'un crime violent <sup>47</sup>.

Mise sur pied en 2016, l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées (FFADA) a été chargée d'enquêter « sur toutes les formes de violence que vivent les femmes et les filles inuites, métisses et [des] Premières Nations, y compris les personnes 2ELGBTQQIA [bispirituelles, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queer, en questionnement, intersexuées et asexuelles] <sup>48</sup> ». Les rapports publiés à la fin de l'Enquête abordent les aspects historiques de la discrimination et de la violence contre les femmes et les filles autochtones ainsi que les membres des communautés 2ELGBTQQIA, et ont mis en lumière « quatre facteurs qui maintiennent la violence coloniale », et qu'il faut éliminer pour en arriver à des changements systémiques.

Les conclusions et les recommandations présentées dans le rapport final comprennent 231 appels à la justice, adressés aux gouvernements fédéraux, provinciaux et territoriaux ainsi qu'aux administrations municipales, aux responsables d'institutions, aux fournisseurs de services sociaux, aux industriels et à toute la population canadienne <sup>49</sup>. Pour y donner suite, en 2021, le gouvernement fédéral, en collaboration avec des partenaires inuits et métis ainsi que des Premières Nations, a publié un plan d'action national et la Voie fédérale, le plan du gouvernement du Canada visant à soutenir les changements systémiques afin de mettre fin à la crise des femmes, des filles et des personnes 2ELGBTQQIA autochtones disparues et assassinées <sup>50</sup>. En 2023, le gouvernement a publié le Plan d'action de la *Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones* pour 2023-2028 qui fournit une feuille de route pour la mise en œuvre des droits et des principes affirmés dans la Déclaration et à faire progresser la réconciliation <sup>51</sup>. En 2024, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes des Nations Unies a publié des constatations sur la mise en œuvre par le gouvernement du Canada de la *Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*. Dans ses observations finales, le Comité a bien accueilli le Rapport sur les FFADA, mais a exprimé des réserves quant à la lenteur des progrès

réalisés à l'égard de la mise en œuvre des appels à la justice et à l'absence de mesures concrètes pour s'attaquer aux causes profondes de la violence à l'égard des femmes autochtones<sup>52</sup>.

#### **4 INITIATIVES FÉDÉRALES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES GENRES**

##### **4.1 ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES PLUS**

En 1995, le gouvernement fédéral s'est engagé à appliquer une perspective d'analyse tenant compte des différences entre les hommes et les femmes, appelée analyse comparative entre les sexes (ACS), aux lois, politiques et programmes fédéraux, afin d'évaluer leurs répercussions différentes sur les femmes et les hommes. Cette approche a été élargie en 2013 pour inclure d'autres facteurs identitaires et cette analyse a pris le nom d'ACS Plus (ACS Plus). L'ACS Plus est un processus d'analyse utilisé pour examiner les différentes répercussions des programmes, politiques et initiatives du gouvernement fédéral sur les personnes ayant divers facteurs identitaires croisés, comme la race, l'origine ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle et les handicaps<sup>53</sup>.

Au cours des dernières années, plusieurs organismes nationaux de femmes autochtones ont élaboré des cadres de l'ACS Plus adaptés à la culture. Ceux-ci intègrent une approche intersectionnelle qui tient compte de différentes caractéristiques et représentations ainsi que de différents facteurs<sup>54</sup>.

##### **4.2 CADRE DES RÉSULTATS RELATIFS AUX GENRES**

Le Cadre des résultats relatifs aux genres, présenté dans le budget de 2018, suit quant à lui les progrès du Canada en matière d'égalité des genres. Il compte six piliers représentant les priorités établies par le gouvernement du Canada : l'éducation et le perfectionnement des compétences; la participation à l'économie et à la prospérité; le leadership et la participation à la démocratie; la violence fondée sur le genre et l'accès à la justice; la réduction de la pauvreté, la santé et le bien-être; et l'égalité des genres dans le monde. Des objectifs, des buts et des indicateurs ont été élaborés pour les piliers et, selon le gouvernement, ce cadre contribue directement à l'atteinte des ODD de l'ONU<sup>55</sup>.

##### **4.3 APPAREIL GOUVERNEMENTAL**

Le Bureau de la coordonnatrice de la situation de la femme a été créé en 1970 au sein du Bureau du Conseil privé (BCP) en réponse à une recommandation contenue dans le rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada. Le 1<sup>er</sup> avril 1976, le Bureau de la coordonnatrice de la situation de la femme est devenu un organisme ministériel. Il a été ensuite remplacé par le ministère des

Femmes et de l'Égalité des genres (FEGC) en décembre 2018 et s'est vu confier le mandat de « faire avancer l'égalité en ce qui concerne le sexe, l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre par l'inclusion des personnes de tous les genres, y compris les femmes, à la vie économique, sociale et politique du Canada<sup>56</sup> ».

Le Secrétariat LGBTQ2 a été créé au sein du BCP en 2017, avec pour mandat de collaborer avec les organisations, de protéger les droits des Canadiens membres de la communauté 2ELGBTQI+ et de lutter contre la discrimination. En 2021, il a été rebaptisé Secrétariat 2ELGBTQI+ et transféré à FEGC<sup>57</sup>.

#### 4.4 INITIATIVES MINISTÉRIELLES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES GENRES

Outre le travail de FEGC, tous les ministères fédéraux participent directement ou indirectement à la mise en œuvre ou à la promotion d'initiatives liées à l'égalité des genres. Voici quelques exemples d'initiatives :

- Le Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le sexe, qui comprend des accords bilatéraux conclus avec chaque province et territoire, vise à prévenir la violence fondée sur le sexe et à offrir de l'aide aux victimes et aux survivants<sup>58</sup>.
- Statistique Canada a modifié la collecte de données sur les questions liées au sexe et au genre au cours des dernières années. Ainsi, en 2018, Statistique Canada a approuvé deux nouvelles variables « normalisées recommandées » : le genre de la personne, qui comprend à la fois l'identité de genre et l'expression de genre<sup>59</sup>, et le sexe de la personne à la naissance, qui désigne le sexe assigné à la naissance<sup>60</sup>. En 2019, Statistique Canada a commencé à recueillir et à publier des données sur la diversité et sur le genre dans des catégories telles que la santé, l'éducation, la criminalité et la justice, le travail, les sciences et la technologie, et les langues<sup>61</sup>.
- Depuis 2019, les personnes qui ne s'identifient ni comme femme ni comme homme peuvent faire indiquer un « X » sur leur passeport ou leurs documents de voyage<sup>62</sup>. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada a été le premier ministère fédéral où l'on a pris de telles mesures, mais une stratégie pangouvernementale visant à moderniser les pratiques du gouvernement fédéral en matière d'information sur le sexe et le genre a été mise en œuvre en 2018<sup>63</sup>.
- La Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat a été lancée en 2018 pour soutenir les femmes entrepreneures en leur octroyant du financement en capital de risque, des prêts, des occasions de réseautage et de mentorat, ainsi qu'un portail de connaissances pour leur permettre de partager leur expertise, leurs données et leurs pratiques exemplaires<sup>64</sup>.
- Le Défi 50-30, lancé en 2020, est une initiative commune du gouvernement du Canada, d'entrepreneurs canadiens et d'organismes de militants pour la diversité visant à accroître la représentation ainsi que l'inclusion des membres de divers groupes dans leur milieu de travail. Son objectif est d'atteindre dans les conseils d'administration et dans les équipes de haute direction la parité de genre



(c.-à-d. 50 % de femmes ou de personnes non binaires) ainsi qu'une représentation importante (30 %) de personnes appartenant à d'autres groupes en quête d'équité, notamment des personnes qui s'identifient comme racisées, noires ou de couleur, des personnes handicapées, des personnes des communautés 2ELGBTQI+ et des Autochtones<sup>65</sup>.

#### 4.5 EFFORTS LÉGISLATIFS ET PARLEMENTAIRES AU NIVEAU FÉDÉRAL

Plusieurs textes de loi fédéraux<sup>66</sup> contiennent des dispositions qui visent à promouvoir l'égalité des genres ou à mettre en place des mesures de protection contre la discrimination fondée sur le genre, notamment :

- la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, dont l'objectif est de parvenir à l'égalité des genres en milieu de travail, en mettant l'accent sur quatre groupes particuliers : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles<sup>67</sup>;
- la *Loi sur l'équité salariale*, qui vise à soutenir les progrès vers l'équité salariale<sup>68</sup>. Selon la Commission canadienne des droits de la personne, l'équité salariale est « un droit de la personne fondamental » au Canada, c'est-à-dire que cela signifie « un salaire égal pour un travail de valeur égale<sup>69</sup> »;
- la *Loi canadienne sur la budgétisation sensible aux sexes*, qui vise à favoriser le principe de l'égalité entre les genres dans le cadre du budget fédéral<sup>70</sup>. Aux termes de la *Loi*, chaque budget fédéral doit être accompagné d'un énoncé sur l'égalité des genres, dans lequel on indique les incidences potentielles des mesures budgétaires sur les femmes et les hommes;
- le *Code canadien du travail* et la *Loi sur l'assurance-emploi*, qui comprennent des dispositions dont le congé de maternité, le congé parental, les prestations parentales partagées, le congé de compassion, la réaffectation et le congé liés à la maternité, le congé pour les victimes de violence familiale ainsi que d'autres font partie<sup>71</sup>;
- le *Code criminel*, qui interdit la thérapie de conversion ou les pratiques visant à changer l'orientation sexuelle d'une personne pour qu'elle devienne hétérosexuelle, son identité de genre pour qu'elle devienne cisgenre ou son expression de genre pour qu'elle corresponde au sexe qui lui a été attribué à la naissance; qui comprend aussi des peines minimales obligatoires pour les infractions sexuelles commises contre les enfants<sup>72</sup>.

En outre, le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes a été établi en 2004 pour examiner les questions relatives aux femmes, y compris « la façon dont l'inégalité des sexes influence la vie des femmes<sup>73</sup> ». D'autres comités permanents entreprennent également des études sur les questions relatives à l'égalité des genres.

Enfin, en 2015, le *Règlement de la Chambre des communes* a été modifié à la suite de la publication d'un rapport en 2014 par le Comité permanent de la procédure et des affaires de la Chambre pour y inclure un code de conduite sur le harcèlement sexuel à l'intention des députés<sup>74</sup>.

## 5 CONCLUSION

Bien que d'importants progrès aient été réalisés en ce qui concerne l'égalité des genres au Canada au cours des dernières décennies, des inégalités subsistent, en particulier pour divers groupes de femmes, notamment les femmes autochtones, les femmes racisées et les femmes handicapées. Les femmes sont confrontées à des difficultés en matière d'emploi, en partie liées aux normes de genre et à la discrimination. Elles sont moins nombreuses à se faire élire aux élections fédérales que les hommes. Elles sont également plus souvent victimes de la violence fondée sur le genre comparativement aux hommes. Des lois fédérales, comme la *Loi sur l'équité salariale* et la *Loi sur la budgétisation sensible aux sexes*, ainsi que d'autres initiatives visent à combler ces écarts.

---

### NOTES

1. Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, [gender equality](#) [EN ANGLAIS].
2. Robert Mason, « [Résumé – L'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés : l'évolution de la conception de la Cour suprême du Canada du droit à l'égalité garanti par la Charte](#) », *Notes de la Colline*, Bibliothèque du Parlement, 4 novembre 2024.
3. [Charte canadienne des droits et libertés](#), partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, constituant l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada*, 1982, ch. 11 (R.-U.).
4. Organisation des Nations Unies (ONU), [Déclaration universelle des droits de l'homme](#), art. 2.
5. ONU, Haut-Commissariat aux droits de l'homme, [Les principaux instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme et les organes chargés de suivre leur mise en œuvre](#).
6. ONU Femmes, « [Short History of CEDAW Convention](#) », *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* [en anglais].
7. ONU, « [Objectif 5 : Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles](#) », *Objectifs de développement durable*.
8. Gouvernement du Canada, [Vers la Stratégie nationale du Canada pour le Programme 2030](#); et Gouvernement du Canada, [Carrefour de données pour le Cadre mondial d'indicateurs liés aux objectifs de développement durable](#).
9. [Charte canadienne des droits et libertés](#), partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, constituant l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada*, 1982, ch. 11 (R.-U.), art. 15 et 28.
10. [Loi canadienne sur les droits de la personne](#), L.R.C. 1985, ch. H-6, par. 3(1).
11. Kimberle Crenshaw, « Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color », *Stanford Law Review*, vol. 43, n° 6, juillet 1991 [TRADUCTION].
12. Sarah Jane Ferguson, « [Les femmes et l'éducation : qualifications, compétences et technologies](#) », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, Statistique Canada, 6 juillet 2016.

13. Statistique Canada, « [Les résultats scolaires et économiques des personnes lesbiennes, gaies et bisexuelles au Canada : un regard approfondi sur les populations nées au Canada, immigrantes et racisées](#) », *Le Quotidien*, 19 avril 2023.
14. Kristyn Frank, [Parcours professionnels des titulaires d'un diplôme en STGM au Canada : analyse comparative entre les sexes](#), Direction des études analytiques : documents de recherche, Statistique Canada, 16 septembre 2019.
15. Statistique Canada, « [Tableau 37-10-0018-01 : Effectifs postsecondaires, selon le régime d'études, le type d'établissement, le statut de l'étudiant au Canada et le genre de la personne](#) », base de données, consultée le 26 août 2024.
16. Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, [Déchiffrer le code : L'éducation des filles et des femmes aux sciences, technologie, ingénierie et mathématiques \(STEM\)](#), 2017, p. 72; et Kristyn Frank, [Parcours professionnels des titulaires d'un diplôme en STGM au Canada : analyse comparative entre les sexes](#), Direction des études analytiques : documents de recherche, Statistique Canada, 16 septembre 2019.
17. Pour une définition du « bien-être économique », voir Dan Fox et Melissa Moysen, « [Le bien-être économique des femmes au Canada](#) », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, Statistique Canada, 16 mai 2018.
18. Selon Statistique Canada, un ménage a un faible revenu si son revenu est inférieur à la moitié de la médiane des revenus de l'ensemble des ménages. Statistique Canada, « [Tableau 11-10-0239-01 : Revenu des particuliers selon le groupe d'âge, le sexe et la source de revenu, Canada, provinces et certaines régions métropolitaines de recensement](#) », base de données, consultée le 22 août 2024; et Statistique Canada, « [Tableau 98-10-0281-01 : Statistiques du revenu par identité autochtone et résidence selon la géographie autochtone : Canada, provinces et territoires](#) », base de données, consultée le 26 août 2024.
19. Statistique Canada, [Tendances désagrégées en matière de pauvreté tirées du Recensement de la population de 2021](#), 4 décembre 2024. Pour les définitions de « cisgenre », « transgenre » et « non binaire », voir Statistique Canada, [Classification de cisgenre, transgenre et non binaire](#).
20. Rachele Pelletier, Martha Patterson et Melissa Moysen, [L'écart salarial entre les sexes au Canada : 1998 à 2018](#), Statistiques sur le travail : Documents de recherche, Statistique Canada, 11 octobre 2019.
21. Statistique Canada, « [Enquête sur la population active, février 2024](#) », *Le Quotidien*, 8 mars 2024, p. 7.
22. Marie Drolet et Mandana Mardare Amini, [Perspective intersectionnelle sur l'écart salarial entre les genres au Canada](#), Études sur le genre et les identités croisées, Statistique Canada, 21 septembre 2023.
23. *Ibid.*
24. Statistique Canada, « [Tableau 14-10-0022-01 : Caractéristiques de la population active selon l'industrie, données mensuelles non désaisonnalisées \(x 1 000\)](#) », base de données, consultée le 22 août 2024.
25. Statistique Canada, « [Enquête sur la population active, février 2024](#) », *Le Quotidien*, 8 mars 2024, p. 7.
26. Statistique Canada, « [Tableau 45-10-0104-02 : Temps quotidien moyen et proportion de la journée consacrés au travail domestique et aux soins non rémunérés, selon le genre, 2022](#) », base de données, consultée le 22 août 2024; et Statistique Canada, [Comment les parents se partagent-ils les tâches liées aux soins des enfants?](#), 7 octobre 2024.
27. Dana Wray, « [Pris en sandwich](#) » entre la prestation de soins non rémunérés à des enfants et à des adultes dépendants de soins : une analyse comparative entre les genres, Statistique Canada, 2 avril 2024.
28. Gouvernement du Canada, « [Énoncé et rapport sur les répercussions sur le genre, la diversité et l'inclusion](#) », *Budget de 2024*.
29. Léa-Maude Longpré-Verret et Elizabeth Richards, [La diversité au sein des postes d'administrateurs et de dirigeants : estimations exploratoires de la famille, du travail et du revenu](#), Direction des études analytiques : documents de recherche, Statistique Canada, 18 mai 2021.
30. Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISDE), [Diversité au sein des conseils d'administration et de la haute direction des sociétés ayant fait appel au public de régime fédéral – Rapport annuel 2022](#).
31. À Voix Égales, [Federal Election Tracking Sheet](#), 2021 [CONTENU BILINGUE]
32. L'expression « minorité de genre » signifie que le candidat a indiqué un « autre genre ».

33. Naël Shiab, Valérie Ouellet et Sylvène Gilchrist, « [Voici pourquoi les élus ne ressemblent pas aux Canadiens](#) », *Radio-Canada*, 26 août 2021.
34. Bibliothèque du Parlement, « [Parlementaires](#) », Parlinfo, base de données, consultée le 8 janvier 2025.
35. Le terme « bispirituel » renvoie à une personne autochtone dont l'identité de genre, l'identité spirituelle ou l'orientation sexuelle n'est pas limitée par la dichotomie masculin/féminin.
36. Chambre des communes, [Conseil des ministres \(Cabinet\) à partir du mercredi 4 novembre 2015](#); Chambre des communes, [Conseil des ministres \(Cabinet\) à partir du mercredi 20 novembre 2019](#); et Chambre des communes, [Conseil des ministres \(Cabinet\) à partir du mardi 26 octobre 2021](#).
37. Statistique Canada, « [Tableau 41-10-0048-01 : Représentation des hommes et des femmes dans les conseils de bande des Premières Nations et les Chefs dans les communautés des Premières Nations selon le sexe](#) », base de données, consultée le 21 août 2024.
38. Chambre des communes, Comité permanent de la condition féminine (FEWO), [Élisez-la : feuille de route pour accroître la représentation des femmes sur la scène politique canadienne](#), quatorzième rapport, avril 2019.
39. Naël Shiab, Valérie Ouellet et Sylvène Gilchrist, « [Voici pourquoi les élus ne ressemblent pas aux Canadiens](#) », *Radio-Canada*, 26 août 2021.
40. Chambre des communes, [Rapport aux Canadiens](#), 2019; et Chambre des communes, Comité permanent de la procédure et des affaires de la Chambre, [Règlements concernant les absences des députés dues à une grossesse ou à la nécessité de prendre soin d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté](#), quatre-vingt-dix-septième rapport, 12 juin 2019.
41. Statistique Canada, « [Tableau 35-10-0050-01 : Victimes de crimes violents déclarés par la police et de délits de la route causant la mort ou des lésions corporelles, selon le genre de la victime et le type d'infraction](#) », base de données, consultée le 15 novembre 2024.
42. Selon l'Enquête sociale générale, la victimisation avec violence mesure les trois types d'infractions suivantes : agression sexuelle, vol qualifié et voies de fait. Voir Adam Cotter, Centre canadien de la statistique juridique et de la sécurité des collectivités, « [La victimisation criminelle au Canada, 2019](#) », *Juristat*, Statistique Canada, 25 août 2021; et Statistique Canada, [Affaires d'agression sexuelle au Canada : de la police aux tribunaux de juridiction criminelle](#), 6 novembre 2024.
43. Adam Cotter, Centre canadien de la statistique juridique et de la sécurité des collectivités, « [La victimisation criminelle au Canada, 2019](#) », *Juristat*, Statistique Canada, 25 août 2021.
44. Statistique Canada, [Affaires d'agression sexuelle au Canada : de la police aux tribunaux de juridiction criminelle](#), 6 novembre 2024.
45. Sara Bastomski et Philip Smith, « [Gender, Fear, and Public Places: How Negative Encounters with Strangers Harm Women](#) », *Sex Roles*, vol. 76, n<sup>os</sup> 1 et 2, janvier 2017, p. 85 [ABONNEMENT REQUIS].
46. Centre de gouvernance de l'information des Premières Nations, [Social and Economic Well-Being: A First Nations Gender-Balanced Analysis](#), 2021, p. 20 [EN ANGLAIS].
47. Loanna Heidinger, Centre canadien de la statistique juridique et de la sécurité des collectivités, « [La victimisation avec violence et les perceptions à l'égard de la sécurité : expériences des femmes des Premières Nations, métisses et inuites au Canada](#) », *Juristat*, Statistique Canada, 26 avril 2022. Les données proviennent de l'Enquête sur la sécurité dans les espaces publics et privés et concernent seulement la population hors institution ayant 15 ans et plus ne vivant pas dans des réserves autochtones.
48. Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées (FFADA), [Réclamer notre pouvoir et notre place](#), rapport final, vol. 1a, 2019; et Enquête nationale sur les FFADA, [Réclamer notre pouvoir et notre place](#), rapport final, vol. 1b, 2019.
49. Enquête nationale sur les FFADA, [Appels à la justice](#); et Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada, [La Voie fédérale de lutte contre la violence à l'égard des femmes, des filles et des personnes 2ELGBTQIA+ autochtones disparues et assassinées](#), document d'information, 3 juin 2021.

50. Gouvernement du Canada, [Comment nous avons élaboré un plan d'action national avec nos partenaires](#); et Gouvernement du Canada, [La voie fédérale concernant les femmes, les filles et les personnes 2ELGBTQQIA+ autochtones disparues et assassinées](#). Il convient de noter que les responsables des organismes nationaux, régionaux ou provinciaux de femmes autochtones élaborent aussi leurs propres plans d'action et stratégies fondés sur les distinctions pour donner suite aux appels à la justice. Une approche fondée sur les distinctions tient compte « des distinctions, ou des différences, entre les Premières Nations, les Inuits et les Métis » et de « la diversité des peuples et des personnes autochtones ». Voir Gouvernement du Canada, [Un engagement pangouvernemental pour changer la façon dont la fonction publique fédérale travaille avec les peuples autochtones](#).
51. Gouvernement du Canada, [Plan d'action 2023-2028 de la Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones](#).
52. ONU, Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, [Observations finales concernant le dixième rapport périodique du Canada](#), 30 octobre 2024, par. 25(a) et 25(b).
53. Gouvernement du Canada, [Approche du gouvernement du Canada sur l'analyse comparative entre les sexes plus](#). Pour plus d'information sur l'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus), voir Tatiana Haustant, « [L'analyse comparative entre les sexes Plus au Canada](#) », *Notes de la Colline*, Bibliothèque du Parlement, 8 mai 2024.
54. Voir, par exemple, Association des femmes autochtones du Canada, [Culturally Relevant Gender-Based Analysis \(CRGBA\)/The Equity Compass](#); et Pauktuutit Inuit Women of Canada, [Inuit-Specific GBA+ Framework](#).
55. Gouvernement du Canada, [Cadre des résultats relatifs aux genres](#).
56. Gouvernement du Canada, [Femmes et Égalité des genres Canada](#).
57. Gouvernement du Canada, [À propos du Secrétariat 2ELGBTQI+](#).
58. Gouvernement du Canada, [Le Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le sexe](#).
59. Statistique Canada, [Genre de la personne](#), 1<sup>er</sup> octobre 2021.
60. Statistique Canada, [Sexe à la naissance de la personne](#), 1<sup>er</sup> octobre 2021.
61. Statistique Canada, [Carrefour des statistiques sur le genre, la diversité et l'inclusion](#).
62. Gouvernement du Canada, [Les Canadiens peuvent maintenant utiliser l'identifiant de genre « X » dans leur passeport](#), communiqué, 4 juin 2019.
63. Gouvernement du Canada, [Moderniser les pratiques du gouvernement du Canada en matière d'information relative au sexe et au genre](#).
64. ISDE, [Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat](#).
65. ISDE, [Le Défi 50-30 : Votre avantage, la diversité!](#).
66. Gouvernement du Canada, [Lois fédérales sur l'égalité des genres au Canada](#).
67. [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#), L.C. 1995, ch. 44. Voir aussi Emploi et Développement social Canada, [Groupe de travail sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi](#); et Robert Mason et Ryan van den Berg, « [L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale du Canada](#) », *Notes de la Colline*, Bibliothèque du Parlement, 13 août 2020. En août 2024, le gouvernement du Canada a mené une consultation sur la mise à jour de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, et propose d'y ajouter deux nouveaux groupes désignés : les personnes noires et les membres de la communauté 2ELGBTQI+. Voir Emploi et Développement social Canada, [Consultation sur la modernisation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi](#).
68. [Loi sur l'équité salariale](#), L.C. 2018, ch. 27, art. 416. Pour un aperçu de l'évolution de l'équité salariale au Canada, voir Gouvernement du Canada, [Évolution de l'équité salariale](#).
69. Commission canadienne des droits de la personne, [Au sujet de l'équité salariale](#).
70. [Loi canadienne sur la budgétisation sensible aux sexes](#), L.C. 2018, ch. 27, art. 314. Voir également [Résumé législatif du projet de loi C-86 : Loi n° 2 portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 27 février 2018 et mettant en œuvre d'autres mesures](#), projet de loi d'exécution du budget, publication n° 42-1-C86-F, Bibliothèque du Parlement, 14 décembre 2018.
71. [Code canadien du travail](#), L.R.C. 1985, ch. L-2; et [Loi sur l'assurance-emploi](#), L.C. 1996, ch. 23.

72. [Code criminel](#), L.R.C. 1985, ch. C-46.
73. FEWO, « Historique », [À propos](#).
74. Marc Bosc et André Gagnon, dir., « [Chapitre 4 : La Chambre des communes et les députés](#) », *La procédure et les usages de la Chambre des communes*, 3<sup>e</sup> éd., 2017.