



# Agir ensemble pour l'égalité des genres

QUELLES PRIORITÉS ?

Note pays: Canada



*Agir ensemble pour l'égalité des genres* analyse de manière exhaustive les évolutions et les politiques en faveur de l'égalité des genres, y compris des questions telles que l'intégration de la dimension de genre et la budgétisation, les réformes visant à accroître la participation des pères aux congés parentaux et à la garde des enfants, les initiatives de transparence des salaires visant à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, et les systèmes de lutte contre la violence fondée sur le genre. Les gouvernements accordent de plus en plus d'attention aux inégalités entre les genres dans un plus grand nombre de domaines politiques, notamment l'énergie, l'environnement, l'investissement direct étranger, l'énergie nucléaire, le commerce et les transports. Faire progresser l'égalité des genres n'est pas seulement un impératif moral, cela renforcera à l'avenir la croissance économique et la cohésion sociale sur la base de l'égalité des genres.

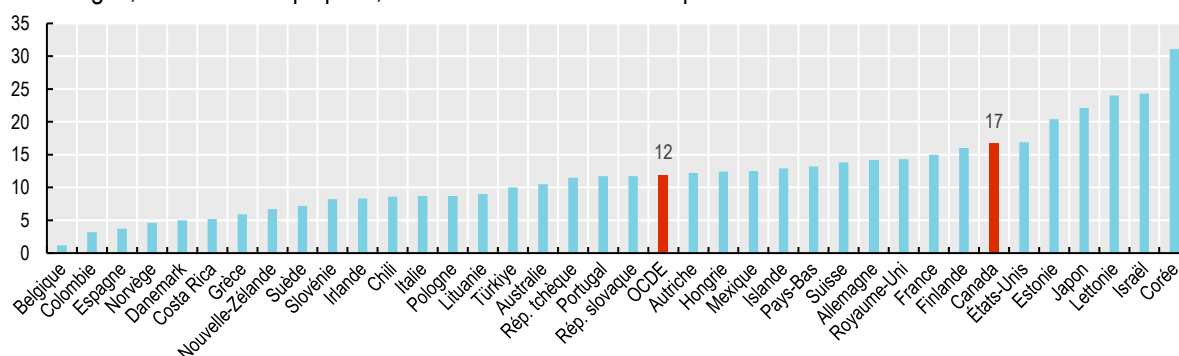
## L'égalité des genres au Canada

Les performances du Canada en matière d'égalité des genres sont souvent proches ou légèrement supérieures à la moyenne des pays de l'OCDE (Tableau 1). Les écarts entre les genres dans les résultats scolaires et la proportion de femmes parmi les diplômés de masters sont moyens. Le Canada obtient de meilleurs résultats que la moyenne de l'OCDE pour la plupart des indicateurs du marché du travail du tableau 1. Les Canadiennes constituent une part plus importante des cadres supérieurs du secteur public que les femmes de la plupart des autres pays de l'OCDE.

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes reste obstinément persistant résultant d'inégalités structurelles de longue date, telles qu'une répartition inégale du travail rémunéré et non rémunéré, le fait que les femmes ont des compétences identiques mais des emplois et des responsabilités différents de ceux des hommes au sein des entreprises, ainsi qu'une ségrégation professionnelle et sectorielle avec une sous-évaluation des emplois traditionnellement dominés par les femmes (chapitre 16). Avec environ 17 %, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes travaillant à temps plein au Canada est nettement supérieur à la moyenne de l'OCDE (Graphique 1). Cet écart s'est réduit à peu près au même rythme que dans de nombreux autres pays de l'OCDE. L'introduction de mesures de déclaration de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes pour les entreprises du secteur privé sous réglementation fédérale en 2021 pourrait contribuer à réduire la différence de rémunération entre les hommes et les femmes à l'avenir (chapitre 27).

## Graphique 1. À 17 %, l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada est bien supérieur à la moyenne de l'OCDE

Différence entre les salaires médians des hommes et des femmes par rapport aux salaires médians des hommes, pourcentages, salariés à temps plein, 2021 ou dernière année disponible



Note: Les données se réfèrent à 2021, ou à 2020 pour la Belgique, le Chili, le Danemark, la Finlande, l'Allemagne, la Grèce, la Hongrie, l'Italie, la Pologne, le Portugal et la Suisse ; à 2019 pour l'Irlande et Israël ; et à 2018 pour l'Islande, la Slovaquie et la Turquie.

Source: Indicateur de l'OCDE sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes disponible sous <https://data.oecd.org/fr/earnwage/ecart-de-revenus-entre-les-hommes-et-les-femmes.htm>. – [Graphique 16.1].

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les interprétations exprimées ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document, ainsi que les données et cartes qu'il peut comprendre, sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région. Les extraits de publications peuvent faire l'objet d'avertissements supplémentaires, qui figurent dans la version complète de la publication, disponible sur le lien fourni.

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

**Tableau 1. Indicateurs synthétiques de l'égalité des genres**

	Éducation			Emploi et entrepreneuriat			Gouvernance		
	Écart de résultats moyens en compréhension de l'écrit au PISA (garçons – filles)	Écart de résultats moyens en mathématiques au PISA (garçons – filles)	Proportion de femmes parmi les titulaires de masters (%)	Écart de taux d'activité (hommes - femmes) (p.p.)	Proportion de femmes parmi les cadres (%)	Proportion de femmes parmi les travailleurs indépendants ayant des salariés (%)	Proportion de femmes parmi les parlementaires (%)	Proportion de femmes parmi les salariés du secteur public (%)	Proportion de femmes parmi les hauts responsables de l'administration centrale (%)
CANADA	-29	5	56	7	36	27	31	63	45
Moyenne OCDE	-29	6	58	11	34	25	34	58	37
Meilleurs résultats pour les femmes	-52 (FIN)	-10 (ISL)	69 (ISL)	2 (LTU)	46 (LVA)	33 (NZL)	50 (MEX/NZL)	72 (SWE)	56 (LVA)
Pires résultats pour les femmes	-10 (COL)	20 (COL)	35 (JPN)	40 (TUR)	13 (JPN)	12 (TUR)	10 (JPN)	25 (TUR)	4 (JPN)

Note : Les meilleurs et les pires résultats pour les femmes sont présentés en fonction de l'importance de la part des femmes par rapport à la moyenne de l'OCDE ou en fonction de l'importance de l'écart par rapport à l'écart moyen de l'OCDE.

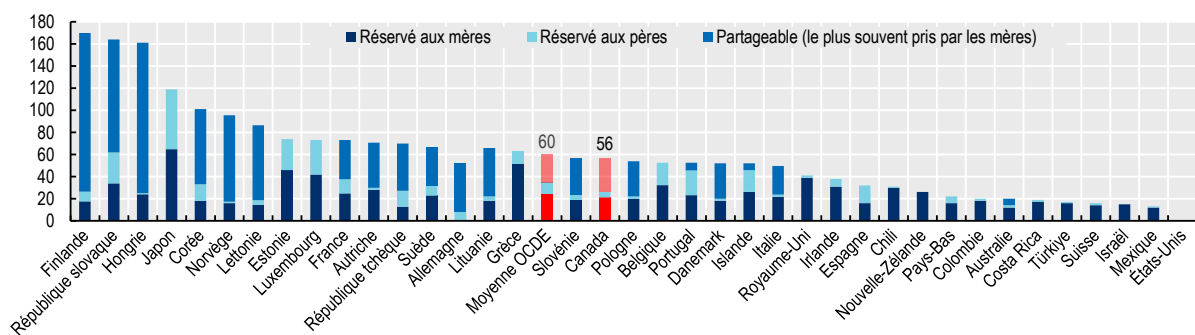
Source : Portail de données OCDE sur l'égalité des genres, [www.oecd.org/fr/genres/donnees](http://www.oecd.org/fr/genres/donnees).

La plupart des différences entre les genres sur le marché du travail apparaissent et s'accroissent lorsque les enfants arrivent dans les ménages (chapitre 16). Les mères prennent des congés plus longs que les pères et ne reprennent parfois le travail qu'à temps partiel. Le Canada est l'un des pays de l'OCDE qui incite fortement les pères à prendre (au moins en partie) un congé parental : les familles reçoivent cinq semaines supplémentaires de congé parental et d'une aide au revenu si elles partagent (Graphique 2). L'utilisation du congé parental par les nouveaux pères au Canada (hors Québec) est passée de 14 % en 2010 à 24 % en 2020. La province de Québec dispose d'un congé de paternité dédié et la part des pères qui (avaient l'intention) d'utiliser ce congé est passée de 28 % en 2005 à 86 % en 2019 ([Base de données de l'OCDE sur la famille](#)).

Au Canada, les frais de garde d'enfants relativement élevés pour la plupart des familles contribuent à ce qu'environ 24 % des femmes travaillent moins de 30 heures par semaine (chapitre 13). La mise en œuvre en cours d'un système pancanadien de garde d'enfants qui comprend un objectif à "10 dollars canadiens par jour" en moyenne pour les services de garde réglementés d'ici mars 2026 contribuera à améliorer la capacité, la qualité et l'accessibilité financière des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance (chapitre 24).

## Graphique 2. Le Canada incite les pères à prendre un congé parental grâce à des semaines de bonification

Durée des droits au congé de maternité, de paternité, parental et de gardes à domicile, en semaines, avril 2022



Note: Depuis avril 2022, les systèmes de congé parental ont été réformés dans plusieurs pays, dont l'Australie, la Belgique, le Danemark, la Finlande, le Japon, les Pays-Bas et la République slovaque. Au Japon, les parents devront prendre la partie "partageable" simultanément (voir [Graphique 23.1](#)). Source: Base de données de l'OCDE sur la Famille, Indicateur PF2.1, [https://www.oecd.org/els/soc/PF2\\_1\\_Parental\\_leave\\_systems.pdf](https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf) - [Graphique 23.1]

## Contact

Willem ADEMA (✉ [willem.adema@oecd.org](mailto:willem.adema@oecd.org))

Jonas FLUCHTMANN (✉ [jonas.fluchtmann@oecd.org](mailto:jonas.fluchtmann@oecd.org))

Valentina PATRINI (✉ [valentina.patrin@oecd.org](mailto:valentina.patrin@oecd.org))