



# **L'autonomisation économique des femmes francophones**

## **Rapport final**

Présenté par M<sup>me</sup> Marie-France Lalonde  
Députée (Canada)

pour

M<sup>me</sup> Dominique Vien  
Députée (Canada)

**Rapporteur**

**Kigali (RWANDA) | 5 au 9 juillet 2022**

---

## TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	1
L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES FRANCOPHONES.....	2
A. Les femmes vivant dans des milieux ruraux .....	4
L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES SEXES.....	6
LE TRAVAIL NON RÉMUNÉRÉ.....	12
LES CONGÉS PARENTAUX.....	17
A. Les congés de maternité .....	17
B. Les congés pour le deuxième parent .....	21
C. Les congés pour les parents qui adoptent un enfant .....	22
D. Les autres congés parentaux .....	24
FAVORISER L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES FRANCOPHONES.....	26
A. L'alphabétisation des femmes et des filles.....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>

## INTRODUCTION

Lors de sa réunion de juillet 2019, le Réseau des femmes parlementaires a entendu une communication sur la Stratégie multipartite en faveur d'une action accélérée : Égalité devant la loi pour les femmes et les filles d'ici 2030. Dans un courriel reçu le 9 décembre 2019, les sections de l'Assemblée parlementaire de la Francophonie (APF) ont été invitées à présenter un nouveau rapport portant sur un des six éléments sur lesquels la Stratégie est axée :

1. Réformes complètes : Abroger les lois discriminatoires qui affectent directement et indirectement les femmes et les filles, dans 20 pays.
2. Promotion de l'autonomisation économique des femmes : Abroger les lois qui compromettent l'égalité salariale, la reconnaissance des services de soins non rémunérés, la protection des travailleuses et travailleurs domestiques, les congés parentaux et la liberté de choisir un emploi, dans 15 pays.
3. Élimination des dispositions préjudiciables et discriminatoires relatives à l'âge du mariage : Promouvoir l'âge minimum du mariage à 18 ans, sans exceptions, pour les hommes et les femmes, dans 15 pays.
4. Élimination de la discrimination fondée sur le genre dans les lois relatives à la nationalité : Défendre les droits des femmes à l'égalité dans les lois sur la nationalité et la citoyenneté, dans 25 pays.
5. Résolution des problèmes liés aux lois discriminatoires sur le viol : Revoir les dispositions qui exonèrent de poursuites les auteurs de viols s'ils se marient avec leur victime, dans 10 pays.
6. Promotion de l'égalité dans les relations familiales : Abroger les lois relatives au statut des personnes qui sont discriminatoires en matière de genre (une ou plusieurs lois dans les domaines suivants : le mariage, le divorce, les droits parentaux et l'héritage), dans 15 pays<sup>1</sup>.

Selon le courriel reçu de l'APF, l'objectif de ces nouveaux rapports est de proposer des lois-cadres sur l'égalité entre les genres et « une compilation des outils développés pour prévenir l'adoption de lois discriminatoires à l'encontre des femmes et des filles dans l'espace francophone<sup>2</sup> ».

La Section canadienne de l'APF présente un projet de rapport sur le thème de la promotion de l'autonomisation économique des femmes dans l'espace francophone. Le rapport se penche sur l'écart salarial entre les sexes, le travail non rémunéré et les congés de maternité. Ce rapport est accompagné d'une résolution visant à promouvoir l'autonomisation économique des femmes dans l'espace francophone.

---

<sup>1</sup> ONU Femmes, [Égalité devant la loi pour les femmes et les filles d'ici 2030 : Stratégie multipartite en faveur d'une action accélérée](#), janvier 2019, p. 11.

<sup>2</sup> Courriel envoyé aux sections par le Secrétariat général de l'Assemblée parlementaire de la Francophonie (APF) le 9 décembre 2020.

## L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES FRANCOPHONES

Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), l'autonomisation économique réfère à la capacité et aux moyens dont dispose une personne pour :

participer au processus de croissance économique, [y] contribuer et [en] tirer profit d'une manière qui leur assure la reconnaissance de la valeur de leurs apports et le respect de leur dignité, ainsi que la possibilité de négocier une répartition plus équitable des bienfaits que procure la croissance<sup>3</sup>.

ONU Femmes affirme que l'autonomisation des femmes est essentielle pour la réalisation complète des droits des femmes et l'atteinte de l'égalité des sexes<sup>4</sup>.

La *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* (CEDEF), adoptée en 1979, prévoit que les États signataires « condamnent la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes, [et] conviennent de poursuivre par tous les moyens appropriés et sans retard une politique tendant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes<sup>5</sup> ». Par ailleurs, l'objectif 5 des Objectifs de développement durable (ODD) du Programme de développement durable à l'horizon 2030 vise l'égalité entre les sexes. Plus particulièrement, il vise, par l'entremise de la cible 5.c à :

[a]dopter des politiques bien conçues et des dispositions législatives applicables en faveur de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles à tous les niveaux et renforcer celles qui existent<sup>6</sup>.

Lors du Sommet de la Francophonie de 2018, les chefs d'État et de gouvernement ont adopté la Stratégie de la Francophonie pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, des droits et de l'autonomisation des femmes et des filles (la Stratégie). L'axe 3 de cette Stratégie vise à favoriser l'autonomisation économique des femmes et des filles dans la perspective d'un développement durable et d'une croissance inclusive. Un des objectifs de cet axe est de « [m]ettre en place et soutenir les initiatives qui permettent l'autonomisation économique des femmes, notamment en leur assurant un accès au marché de l'emploi formel et une protection sociale<sup>7</sup> ». Pour y arriver, les chefs d'État et de gouvernement s'engagent notamment à :

- favoriser la mise en place de droits et de conditions de travail adéquats pour les femmes, incluant le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale (engagement 3.1.2);
- promouvoir les congés de maternité, de paternité et parentaux rémunérés et assurer que celles et ceux qui en bénéficient ne font pas l'objet de discriminations (engagement 3.1.7).

---

<sup>3</sup> Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), *L'Autonomisation économique des femmes*.

<sup>4</sup> ONU Femmes, *Facts and Figures: Economic Empowerment* [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

<sup>5</sup> Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, art. 2.

<sup>6</sup> Organisation des Nations Unies (ONU), « Cibles », *Objectif 5 : Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles*, cible 5.c.

<sup>7</sup> XVII<sup>e</sup> Conférence des chefs d'État et de gouvernement des pays ayant le français en partage, *Stratégie de la Francophonie pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, des droits et de l'autonomisation des femmes et des filles*, les 11 et 12 octobre 2018.

Le Réseau des femmes parlementaires de l'APF se préoccupe de l'autonomisation économique des femmes francophones depuis longtemps. Dans la *Résolution sur l'autonomisation économique des femmes* adoptée à Bruxelles (Belgique) en 2012, l'APF s'engageait à « redoubler d'efforts pour que l'autonomisation économique des femmes soit considérée comme un enjeu transversal et prioritaire dans les cadres législatifs » de ses membres et recommandait « la mise en œuvre d'initiatives publiques et privées visant notamment à assurer l'équité salariale entre les femmes et les hommes<sup>8</sup> ». Les rapports ayant mené à cette résolution se concentraient sur les opportunités économiques, l'amélioration des statuts légaux et des droits des femmes, ainsi que la participation et l'inclusion des femmes dans les processus décisionnels économiques<sup>9</sup>. Une annexe au rapport final a par ailleurs détaillé la situation et les besoins des femmes vivant dans des milieux ruraux<sup>10</sup>.

Malgré ces engagements internationaux envers l'égalité des sexes, des inégalités et des discriminations fondées sur le sexe persistent. Selon ONU Femmes, les principaux obstacles à l'autonomisation économique des femmes sont « les disparités entre les sexes en matière de rémunération et d'accès au travail, la ségrégation professionnelle, les conditions de travail inégales, et le fardeau des tâches domestiques et des soins non rémunérés qu'assument les femmes<sup>11</sup> ». Dans certains cas, ces inégalités entre les sexes sont le fait de cadres juridiques discriminatoires ou d'absence de protection juridique pour les femmes.

En plus des éléments présentés dans ce rapport, plusieurs autres facteurs freinent l'autonomisation économique des femmes francophones et rendent plus difficile leur accession au marché du travail. Par exemple, la recherche d'emploi peut être plus difficile pour les personnes qui ont des enfants et/ou qui doivent se déplacer plus loin de leur domicile<sup>12</sup>. Les qualifications et la formation, le manque d'expérience professionnelle et les préjugés sexistes liés aux professions peuvent aussi être des barrières à l'emploi pour les femmes<sup>13</sup>. La violence envers les femmes, comme le harcèlement sexuel ou la violence entre partenaires intimes, est aussi une barrière pour les femmes qui désirent accéder au marché du travail<sup>14</sup>.

Les femmes peuvent également faire face à des barrières à l'emploi en raison de facteurs autres que leur identité de genre; par exemple en raison de leur orientation sexuelle, leur âge, leur race ou le fait qu'elles soient en situation de handicap. Par exemple, en Ontario, les personnes issues des communautés LGBTQ (lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres et queer) sont victimes de discrimination sur le lieu de travail et font face à des obstacles uniques pour accéder au marché du travail<sup>15</sup>. Au Canada, les femmes autochtones

---

<sup>8</sup> APF, [Résolution sur l'autonomisation économique des femmes](#), du 8 au 12 juillet 2012.

<sup>9</sup> APF, Réseau des femmes parlementaires, [L'autonomisation économique des femmes dans l'espace francophone : Le cadre légal](#), projet de rapport, du 8 au 12 juillet 2012; et APF, Réseau des femmes parlementaires, [L'autonomisation économique des femmes dans l'espace francophone](#), projet de rapport, du 5 au 8 juillet 2011.

<sup>10</sup> L'honorable Epoube née Eyoum Lydienne (Cameroun), 1<sup>re</sup> vice-présidente du Réseau des femmes parlementaires, [Autonomisation de la femme rurale](#), discours devant la réunion du Comité directeur de la Section camerounaise de l'APF, les 6 et 8 juillet 2012.

<sup>11</sup> ONU Femmes, [Égalité devant la loi pour les femmes et les filles d'ici à 2030 : Une stratégie multipartite en faveur d'une action accélérée](#), janvier 2019, p. 21.

<sup>12</sup> APF, Section belge (Communauté française/Wallonie-Bruxelles), [Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones](#), 2020.

<sup>13</sup> APF, Section de la Polynésie française, [Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones](#), 2020; et APF, Section française, [Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones](#), 2020.

<sup>14</sup> APF, Section libanaise, [Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones](#), 2020; et APF, Section française, [Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones](#), 2020.

<sup>15</sup> APF, Section ontarienne, [Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones](#), 2020.

sont moins susceptibles que les femmes non autochtones de faire partie de la population active rémunérée<sup>16</sup>. Au Québec, le revenu médian des femmes autochtones était 11 % inférieur à celui des femmes non autochtones en 2015<sup>17</sup>. En Ontario, les femmes immigrantes sont surreprésentées dans les emplois précaires et mal rémunérés<sup>18</sup>.

## A. LES FEMMES VIVANT DANS DES MILIEUX RURAUX

Le Bureau international du travail estime que les femmes vivant dans des milieux ruraux représentent un quart de la population mondiale et 41 % de la main-d'œuvre agricole. Outre l'agriculture, les femmes dans l'économie rurale peuvent aussi être employées dans d'autres secteurs tels que l'éducation, le tourisme et le travail domestique<sup>19</sup>. Par exemple, en Grèce, les emplois dans les milieux ruraux ou éloignés sont principalement dans l'industrie agricole<sup>20</sup> et en Polynésie française les emplois se concentrent dans l'agriculture, la pêche et l'artisanat<sup>21</sup>. Au Québec, les secteurs d'emploi traditionnellement associés aux régions rurales (ceux de l'agriculture et des mines, par exemple) attirent et intègrent moins de femmes<sup>22</sup>.

Les femmes vivant dans des milieux ruraux ou éloignés peuvent rencontrer des obstacles particuliers qui les empêchent d'accéder au travail décent et d'améliorer leur productivité. Par exemple, le manque de possibilités d'emplois dans les milieux ruraux ou éloignés signifie que plusieurs femmes doivent déménager dans les milieux urbains pour trouver un emploi<sup>23</sup> ou se déplacer dans d'autres villes ou communes pour travailler, ce qui signifie souvent devoir avoir accès à une voiture<sup>24</sup>. Au Québec, « [l]e lien entre la scolarité et le taux d'emploi comme prédicteur de l'activité économique des femmes, le moins grand nombre d'emplois dans les régions et l'étendue du territoire avec les problèmes de mobilité et de transport constituent les barrières principales d'accès à l'emploi pour les femmes<sup>25</sup>. »

Il peut être difficile pour certaines femmes de quitter leur domicile pour trouver un emploi dans une autre région et ainsi laisser leur famille. En France, l'accès aux services de garde d'enfant est plus limité en milieu rural qu'en milieu urbain<sup>26</sup>. Il existe aussi moins d'opportunités d'emploi dans des postes de leadership en milieu rural<sup>27</sup>. Finalement, l'accès aux technologies numériques est plus limité en milieu rural qu'en milieu urbain, des technologies qui sont essentielles à la recherche d'emploi<sup>28</sup>. De plus, les femmes rurales ont, en moyenne, une rémunération 25 % plus faible que les hommes en milieux ruraux<sup>29</sup>.

---

<sup>16</sup> *Ibid.*; et Paula Arriagada, « [Les femmes des Premières Nations, les Métisses et les Inuites](#) », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, Statistique Canada, 23 février 2016.

<sup>17</sup> Julia Posca, [Portrait des inégalités socioéconomiques touchant les Autochtones au Québec](#). Institut de recherche sur les inégalités socioéconomiques, janvier 2018, p. 6.

<sup>18</sup> APF, Section ontarienne, *Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones*, 2020.

<sup>19</sup> Organisation internationale du Travail (OIT), Bureau international du travail, [Donner des moyens d'action aux femmes dans l'économie rurale](#), 2019, p. 3.

<sup>20</sup> APF, Section grecque, *Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones*, 2020.

<sup>21</sup> APF, Section de la Polynésie française, *Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones*, 2020.

<sup>22</sup> APF, Section québécoise, *Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones*, 2022.

<sup>23</sup> APF, Section grecque, *Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones*, 2020.

<sup>24</sup> APF, Section française, *Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones*, 2020.

<sup>25</sup> APF, Section québécoise, *Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones*, 2022.

<sup>26</sup> APF, Section française, *Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones*, 2020.

<sup>27</sup> APF, Section rwandaise, *Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones*, 2020.

<sup>28</sup> APF, Section française, *Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones*, 2020.

<sup>29</sup> OIT, Bureau international du travail, [Donner des moyens d'action aux femmes dans l'économie rurale](#), 2019, p. 3.

La création et la promotion d'emplois, la protection des femmes rurales contre les formes d'emploi inacceptables<sup>30</sup>, le renforcement de la protection sociale des femmes dans l'économie rurale et l'élimination des écarts de représentation des femmes (droit des femmes à la liberté syndicale, à la négociation collective et au dialogue social) sont des actions importantes pour favoriser l'autonomisation des femmes rurales<sup>31</sup>. L'annexe au rapport final sur l'autonomisation économique des femmes du Réseau des femmes de l'APF adopté en 2012 prévoit que :

Les résultats attendus des actions d'autonomisation des femmes rurales sont les suivants : les femmes rurales sont alphabétisées et formées à des activités pratiques et professionnalisantes; elles initient et conduisent des activités génératrices de revenus en vue de l'autonomisation de leurs membres; elles participent efficacement à l'appui de la gouvernance locale (santé, terres)<sup>32</sup>.

Dans sa *Recommandation générale n° 34 sur les droits des femmes rurales*, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes recommande notamment que les États parties à la CEDEF fassent la promotion d'un « développement économique inclusif et durable qui permet aux femmes rurales de jouir de leurs droits » et qu'ils

- a) [reconnaissent] les contributions cruciales qu'elles apportent aux économies locales et nationales et à la production alimentaire, ainsi qu'au bien-être de leur famille et collectivités, notamment par le travail domestique non rémunéré et le travail sur les exploitations familiales, conformément à la recommandation générale no 17 (1991) sur la mesure et la quantification des activités domestiques non rémunérées des femmes et leur reconnaissance dans le produit national brut;
- b) [fassent la promotion de] leur autonomisation et assure[nt] leur indépendance économique et sociale, notamment en créant des environnements favorables en conformité avec la recommandation générale n° 25 (2004) sur les mesures temporaires spéciales, y compris dans le cadre de programmes et de politiques visant à améliorer les conditions économiques des femmes rurales;
- c) [veillent] à ce qu'elles soient en mesure de bénéficier efficacement et directement des programmes économiques et sociaux en les faisant participer à la conception et à l'élaboration de tous les plans et stratégies pertinents, notamment ceux relatifs à la santé, à l'éducation, à l'emploi et à la sécurité sociale<sup>33</sup>.

---

<sup>30</sup> Selon l'OIT, « sont qualifiées d'inacceptables les conditions de travail qui ne respectent pas les principes et droits fondamentaux au travail ou qui mettent en péril la vie, la santé, la liberté, la dignité ou la sécurité des travailleurs ou encore qui maintiennent les ménages dans la pauvreté ». Voir : *Ibid.*, p. 10.

<sup>31</sup> *Ibid.*, p. 9 à 11.

<sup>32</sup> L'honorable Epoube née Eyoum Lydienne (Cameroun), 1<sup>re</sup> vice-présidente du Réseau des femmes parlementaires, [Autonomisation de la femme rurale](#), discours devant la réunion du Comité directeur de la Section camerounaise de l'APF, les 6 et 8 juillet 2012.

<sup>33</sup> ONU, Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, « [Recommandation générale n° 34 \(2016\) sur les droits des femmes rurales](#) », *Recommandations générales adoptées par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes*, 2016.

Par ailleurs, selon l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, les technologies de l'information et de la communication (TIC) peuvent jouer un rôle important dans l'autonomisation des femmes rurales. Pour ce faire :

- le contenu doit être adapté aux langues et aux besoins locaux;
- l'alphabétisation numérique doit être améliorée dans les milieux ruraux;
- les questions liées à l'égalité des genres doivent être prises en compte dans la planification de projet et pendant tout le cycle de projet;
- l'accès des femmes rurales aux TIC (téléphones, ordinateurs, etc.) doit être amélioré<sup>34</sup>.

## L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES SEXES

L'objectif 8 des ODD du Programme de développement durable à l'horizon 2030 vise à promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous. Il vise plus particulièrement, par l'entremise de la cible 8.5, à « parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale<sup>35</sup> ». L'atteinte de cette cible est notamment mesurée par la rémunération horaire moyenne des salariés hommes et femmes, par profession, âge et situation au regard du handicap<sup>36</sup>.

L'écart salarial entre les sexes mesure la différence de rémunération globale entre les hommes et les femmes; cet écart peut faire référence à des différences entre les revenus horaires, hebdomadaires, mensuels ou annuels des hommes et des femmes<sup>37</sup>. Il existe plusieurs façons de mesurer cet écart. La différence entre le taux horaire des femmes et des hommes est l'un des calculs fréquemment utilisés. Selon l'Organisation internationale du Travail (OIT), les salaires moyens horaires des femmes sont en moyenne 16 % plus bas que ceux des hommes<sup>38</sup>. En 2018, les femmes gagnaient en moyenne 13,8 % de moins de l'heure que les hommes au sein de l'Union européenne<sup>39</sup> et 13,3 % de moins de l'heure au Canada<sup>40</sup>.

Le tableau 1 présente des informations sur l'écart salarial entre les sexes dans certains États et territoires de l'espace francophone. Les informations présentées sont tirées des réponses reçues au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones envoyé cet automne par la Section canadienne de l'APF.

---

<sup>34</sup> Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, [7 facteurs de réussite pour l'autonomisation des femmes rurales par le biais des TIC](#), 3 décembre 2018.

<sup>35</sup> ONU, « Cibles », [Objectif 8 : Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous](#), cible 8.5.

<sup>36</sup> ONU Femmes et ONU, Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, [Progrès vers la réalisation des Objectifs de développement durable : gros plan sur l'égalité des sexes 2021](#), 2021, p. 30.

<sup>37</sup> Martin Oelz, Shauna Olney et Manuela Tomei, [Égalité de rémunération – Guide d'introduction](#), OIT, 3 octobre 2013, p. 14.

<sup>38</sup> OIT, [Rapport mondial sur les salaires 2018/19 : Quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes?](#), 30 décembre 2019.

<sup>39</sup> Eurostat, « [Gender pay gap statistics](#) », Statistics Explained, base de données, consultée le 23 septembre 2020 [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

<sup>40</sup> Rachelle Pelletier, Martha Patterson et Melissa Moyser, « [L'écart salarial entre les sexes au Canada : 1998 à 2018](#) », *Statistiques sur le travail : Documents de recherche*, Statistique Canada, 11 octobre 2019.



**Tableau 1 – Écarts salariaux entre les sexes**

Section	Résumé
Andorre	En 2018, l'écart salarial était d'environ 21 %.
Belgique (Communauté française/Wallonie-Bruxelles)	Selon l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes, les femmes gagnent 9,6 % de moins par heure que les hommes et 23,7 % de moins annuellement.
Canada	Selon Statistique Canada, en 2018, les femmes gagnaient en moyenne 13,3 % de moins par heure que les hommes.
France	Selon une publication de l'Institut national de la statistique et des études économiques datant de juin 2020 et portant sur des données de 2017, les femmes salariées du secteur privé en France gagnent en moyenne 16,8 % de moins que les hommes en équivalent temps plein, c'est-à-dire pour un même volume de travail. À cet écart de salaire s'ajoutent des inégalités de volume de travail, les femmes étant bien plus souvent à temps partiel et moins souvent en emploi dans l'année que les hommes. Lorsque l'on tient compte de ces deux sources d'écart à travers le revenu salarial, les femmes perçoivent en moyenne une rémunération inférieure de 28,5 % à celle des hommes.
Grèce	Selon des données de 2014 de la base de données Eurostat, les femmes gagnent en moyenne 12,5 % de moins par heure que les hommes.
Liban	Au Liban, les femmes employées dans le secteur privé gagnent généralement moins bien leur vie que les hommes et on estime que 27 % de la différence de salaires est due à de la discrimination pure.
Ontario	En 2019, Statistique Canada a publié un document de recherche intitulé « L'écart salarial entre les sexes au Canada : 1998 à 2018 », qui fournit des données nationales et provinciales. Selon les résultats, l'écart salarial entre les sexes en Ontario était de 3,82 \$ par heure ou 12,2 % en 2018, plaçant l'Ontario au quatrième rang parmi les 10 provinces canadiennes.
Polynésie française	Selon un rapport de l'Institut d'Émission d'Outre-Mer pour l'année 2019, les femmes gagnent en moyenne 7 700 CFP (64,35 euros) de moins que les hommes par mois, soit un écart de 2,4 %. Cependant, un léger rééquilibrage est dans le même temps observé, le salaire moyen des femmes ayant augmenté de 0,4 % alors que celui des hommes a diminué d'autant (-0,4 %).
Québec	En 2019, les femmes touchaient un revenu moyen de travail 36 % inférieur à celui que touchaient les hommes. Par ailleurs, pour la même année, 22,2 % des femmes étaient dans le premier quintile de revenu après impôt alors que cette proportion s'élève à 16,7 % pour les hommes.
Roumanie	Selon des données de 2018, les femmes gagnent en moyenne 3 % de moins par heure que les hommes. En moyenne, les femmes roumaines gagnent moins que les hommes dans presque tous les grands groupes professionnels avec quelques exceptions.
Rwanda	Selon les informations reçues, il n'existe pas d'écart salarial entre les sexes au Rwanda. Les mesures prises par le gouvernement du Rwanda en matière de politiques et lois garantissent un salaire égal au travail égal pour tous.
Suisse	Des données de l'enquête de l'Office fédéral de la statistique sur la structure des salaires de 2018 quantifient l'écart salarial entre les sexes à 11,6 % – avec environ 35 % à 43 % de l'écart non explicable.

Source : Tableau préparé par la Bibliothèque du Parlement à partir de données tirées des réponses obtenues au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones.

Plusieurs facteurs permettent d'expliquer l'écart salarial entre les sexes, par exemple<sup>41</sup> :

- Les différences en matière d'éducation et de formation : Dans certains pays, les femmes demeurent scolarisées moins longtemps que les hommes, ce qui leur donne accès à un nombre restreint de professions et d'emplois qualifiés et bien rémunérés. Toutefois, cet écart se rétrécit comme de plus en plus de femmes obtiennent des diplômes d'éducation<sup>42</sup>.

<sup>41</sup> Martin Oelz, Shauna Olney et Manuela Tomei, *Égalité de rémunération – Guide d'introduction*, OIT, 3 octobre 2013, p. 19 à 25; et Commission européenne, *The gender pay gap situation in the EU* [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

<sup>42</sup> APF, Section ontarienne, *Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones*, 2020.

- La division genrée du travail<sup>43</sup> : Les femmes sont surreprésentées dans les secteurs économiques moins bien rémunérés et les hommes sont surreprésentés dans les secteurs économiques bien rémunérés. Par ailleurs, les emplois à prédominance féminine « sont généralement moins rémunérés et moins valorisés que les emplois à prédominance masculine<sup>44</sup> ». Si cette division genrée du travail peut « refléter des choix personnels, les traditions et les stéréotypes peuvent influencer le choix des parcours éducatifs et, par conséquent, les carrières professionnelles que font les filles et les femmes<sup>45</sup> ». En France, par exemple, 68 % de l'écart salarial peut s'expliquer par le fait que les hommes et les femmes n'occupent pas les mêmes emplois<sup>46</sup>.
- La faible représentation des femmes dans les postes de décisions<sup>47</sup> : Les femmes sont sous-représentées dans les postes de décisions et de direction<sup>48</sup>, même dans les domaines traditionnellement dominés par les femmes<sup>49</sup>. En France, par exemple, 22,8 % des postes occupés par les hommes correspondent à des emplois de cadre en 2017, contre 17,5 % pour les femmes<sup>50</sup>.
- Le travail à temps partiel : Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel que les hommes, ce qui affecte négativement leur revenu. Par exemple, au Québec, 15 % des travailleuses de 25 à 54 ans occupaient un emploi à temps partiel en 2019, comparativement à 6 % de leurs homologues masculins<sup>51</sup>. En Belgique, le plus grand écart pour les revenus annuels que pour les salaires horaires peut être expliqué par le fait que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel et à prendre des pauses durant leur carrière<sup>52</sup>.
- La conciliation entre le travail et la famille : Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de s'occuper des membres de leur famille (enfants, parents, etc.)<sup>53</sup> et le « manque de structures d'accueil pour les enfants et les personnes âgées signifie que les femmes sont souvent obligées de quitter le marché du travail<sup>54</sup> ». Devoir quitter le marché du travail pour s'acquitter de responsabilités familiales peut entraîner « une perte d'ancienneté, de possibilités d'avancement et de salaire<sup>55</sup> ».
- La discrimination fondée sur le sexe : Les femmes peuvent être victimes de discrimination salariale directe, par exemple si le sexe est un critère qui détermine le salaire ou quand l'intitulé d'un poste varie selon le sexe de l'employé (chef comparativement à cuisinier, directeur adjoint comparativement à assistant du directeur), ou de discrimination salariale indirecte, par exemple lorsque des emplois différents, mais à valeur égale, sont rémunérés différemment en raison de préjugés sexistes. Les femmes peuvent aussi être victimes de préjugés sexistes inconscients dans les

<sup>43</sup> APF, Section d'Andorre, *Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones*, 2021.

<sup>44</sup> Martin Oelz, Shauna Olney et Manuela Tomei, *Égalité de rémunération – Guide d'introduction*, OIT, 3 octobre 2013, p. 22; et Commission européenne, *The gender pay gap situation in the EU* [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

<sup>45</sup> APF, Section grecque, *Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones*, 2020.

<sup>46</sup> APF, Section française, *Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones*, 2020.

<sup>47</sup> APF, Section d'Andorre, *Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones*, 2021; APF, Section québécoise, *Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones*, 2022.

<sup>48</sup> APF, Section de la Polynésie française, *Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones*, 2020.

<sup>49</sup> APF, Section ontarienne, *Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones*, 2020.

<sup>50</sup> APF, Section française, *Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones*, 2020.

<sup>51</sup> APF, Section québécoise, *Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones*, 2022.

<sup>52</sup> APF, Section belge (Communauté française/Wallonie-Bruxelles), *Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones*, 2020.

<sup>53</sup> APF, Section suisse, *Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones*, 2020.

<sup>54</sup> APF, Section grecque, *Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones*, 2020.

<sup>55</sup> APF, Section ontarienne, *Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones*, 2020.

pratiques d'embauche, de promotion et de rémunération de leur lieu de travail<sup>56</sup>. Au Liban, il est estimé que 27 % de la différence de rémunération entre les hommes et les femmes est causée par de la discrimination<sup>57</sup>. Au Québec, « [m]ême lorsque les femmes sont majoritaires dans des types d'emploi, la disparité de rémunération demeure, toute proportion gardée, encore présente<sup>58</sup>. »

Selon ONU Femmes, une révision des lois qui freinent l'autonomisation économique des femmes devrait comprendre « une révision des normes juridiques qui promeuvent des rémunérations différentes selon le sexe, et l'intégration dans la loi du principe de salaire égal pour un travail de valeur égale<sup>59</sup> ».

## A. ÉLIMINER L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES SEXES

Plusieurs instruments internationaux reconnaissent le droit à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale et visent à atteindre l'équité salariale. Par exemple, l'article 11 de la CEDEF reconnaît notamment le droit des femmes à « l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail<sup>60</sup> ». Dans sa *Recommandation générale n° 13 : Égalité de rémunération pour un travail de valeur égale*, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes recommande aux États parties à la CEDEF d'envisager<sup>61</sup> :

- de ratifier la *Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951* de l'OIT dans le but d'assurer la pleine application de la CEDEF;
- « d'étudier, d'élaborer et d'adopter des systèmes d'évaluation des emplois fondés sur des critères ne tenant pas compte du sexe » dans le but de faciliter la comparaison entre les emplois à prédominance traditionnellement féminine ou masculine;
- d'appuyer la création de mécanismes d'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

La *Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951* de l'OIT demande aux États parties d'encourager et d'assurer « l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale<sup>62</sup> ». Cette convention identifie quatre moyens pour appliquer ce principe, soit la législation nationale, les systèmes de fixation de la rémunération, les conventions collectives et une combinaison de ces moyens. La Convention compte 173 ratifications, incluant près de 60 États dont les parlements nationaux sont membres ou observateurs de l'APF<sup>63</sup>.

---

<sup>56</sup> APF, Section ontarienne, *Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones*, 2020.

<sup>57</sup> APF, Section libanaise, *Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones*, 2020.

<sup>58</sup> APF, Section québécoise, *Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones*, 2022.

<sup>59</sup> ONU Femmes, *Égalité devant la loi pour les femmes et les filles d'ici à 2030 : Une stratégie multipartite en faveur d'une action accélérée*, janvier 2019, p. 22.

<sup>60</sup> Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, art. 11.

<sup>61</sup> ONU, Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, « *Recommandation générale no 13: Égalité de rémunération pour un travail de valeur égale* », *Recommandations générales adoptées par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes*, 1989.

<sup>62</sup> OIT, *C100 – Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951*, art. 2.

<sup>63</sup> OIT, *Ratifications de C100 – Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951*.

Le tableau 2 présente un aperçu des dispositions législatives pour lutter contre l'écart salarial entre les sexes dans certains États et territoires de l'espace francophone. Les informations présentées sont tirées des réponses reçues au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones envoyé cet automne par la Section canadienne de l'APF.

**Tableau 2 – Dispositions législatives pour lutter contre l'écart salarial entre les sexes**

Section	Résumé
Andorre	L'article 13 de la loi n° 13/2019 du 15 février pour l'égalité de traitement et la non-discrimination énonce que le principe d'égalité salariale fondée sur le sexe implique l'obligation de payer la même rémunération pour une même prestation de travail, quelle qu'il soit la nature de cette rétribution, sans qu'il puisse se produire une discrimination fondée sur le sexe féminin. L'article 13 prévoit que les emplois qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles, de compétences et d'efforts, de responsabilités et de capacités physiques, mentales et psychosociales sont d'égale valeur.
Belgique (Communauté française/Wallonie-Bruxelles)	La <i>Loi visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes</i> a été adoptée en avril 2012 et modifiée en juillet 2013. La <i>Loi</i> a notamment pour objectif de s'attaquer à la sous-rémunération des travailleuses.
Canada	La <i>Loi sur l'équité salariale</i> a reçu la sanction royale le 13 décembre 2018 et est entrée en vigueur le 31 août 2021. Cette loi prévoit un régime proactif d'équité salariale visant les lieux de travail sous réglementation fédérale comptant au moins 10 employés (la fonction publique fédérale et le secteur privé sous réglementation fédérale; les lieux de travail parlementaires; et les cabinets du premier ministre et des ministres). Les employeurs devront examiner de manière proactive leurs pratiques en matière de rémunération et s'assurer d'offrir une rémunération égale aux hommes et aux femmes réalisant un travail de valeur égale.
France	La loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes inscrit dans le code du travail le principe de l'égale rémunération des femmes et des hommes. La loi précise désormais que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Ce principe interdit toute discrimination de salaire fondée sur le sexe. Tous les employeurs et tous les salariés sont concernés, qu'ils relèvent ou non du code du travail. Les salariés du secteur public sont donc également visés. Plusieurs lois sont par la suite venues préciser et modifier le cadre législatif entourant l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, dont la loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (loi Roudy), la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (loi Génisson), la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
Grèce	La discrimination salariale entre les hommes et les femmes est interdite par la loi n° 3896 de 2010 au sujet de l'application du principe de l'égalité de chances et de traitement des hommes et des femmes en matière d'emploi. La loi met en place un cadre législatif pour la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière de travail et d'emploi.
Liban	Dans le secteur public, la loi libanaise impose une égalité des salaires. La Constitution libanaise consacre « l'égalité dans les droits et obligations entre tous les citoyens sans distinction ni préférence » comme un des principes fondateurs de la République. La loi du 23 septembre 1946 portant sur le code du travail, dans sa teneur modifiée au 31 décembre 1993 et au 24 juillet 1996 prévoit qu'il « est interdit à l'employeur de faire une distinction fondée sur le sexe entre un travailleur masculin et féminin en ce qui concerne le type de travail, le montant du salaire, l'emploi, la promotion, la formation professionnelle et l'habillement ».

Section	Résumé
Ontario	<p>Il existe trois lois qui servent à corriger l'écart salarial entre les sexes en Ontario :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La <i>Loi sur l'équité salariale</i> oblige les employeurs à rémunérer les emplois féminins au moins au même titre que les emplois masculins s'ils sont de valeur comparable, même si ces emplois sont différents. Tous les employeurs des secteurs public et privé comptant dix employés ou plus sont tenus d'assurer l'équité salariale dans leurs pratiques de rémunération.</li> <li>▪ La <i>Loi de 2000 sur les normes d'emploi</i>, sous réserve de certaines exceptions, exige que les hommes et les femmes reçoivent une rémunération égale pour un travail sensiblement identique.</li> </ul> <p>En avril 2018, l'Ontario a été la première province du Canada à adopter des lois sur la transparence salariale. La <i>Loi de 2018 sur la transparence salariale</i>, lorsqu'elle entrera en vigueur, exigera que toutes les offres d'emploi publiques incluent un taux ou une échelle de salaire, et interdira aux employeurs de poser des questions sur la rémunération antérieure ou de discipliner les employés qui parlent de rémunération. De plus, les employeurs de 100 employés ou plus seront tenus de suivre et de déclarer les données salariales, y compris les écarts de rémunération entre les sexes au sein de l'organisation.</p>
Polynésie française	<p>S'agissant du secteur privé, le principe « à travail égal, salaire égal » est inscrit dans le code du travail polynésien qui prévoit des dispositions visant à favoriser l'égalité professionnelle hommes-femmes, notamment en termes de rémunération. En effet, les conventions collectives de travail doivent obligatoirement contenir, pour pouvoir être étendues, des dispositions concernant les modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal ».</p> <p>À titre dérogatoire, le code du travail polynésien autorise des mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes, visant à établir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes. Sous réserve de ces mesures temporaires, et sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, toute mesure prise en considération du sexe, notamment en matière de rémunération, de qualification, de classification, de formation ou de promotion professionnelle ou de mutation, dès lors que les conditions requises pour l'application de ces mesures ont été remplies par les intéressés, est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 447 487 CFP (3 750 euros).</p> <p>S'agissant des fonctionnaires, le statut général de la fonction publique de la Polynésie française garantit qu'« aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe ». Ainsi, le montant du traitement des fonctionnaires est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu.</p>
Québec	<p>L'article 19 de la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i> du Québec précise que tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit. De plus, la <i>Loi sur l'équité salariale</i> cherche à corriger la « sous-évaluation systémique des emplois majoritairement occupés par des femmes. » La <i>Loi</i> précise que les travailleuses devraient recevoir un salaire égal à celui des travailleurs pour un travail de valeur équivalente. La <i>Loi</i> « s'applique à toutes les entreprises de dix employés et plus dans les secteurs public, parapublic, privé ou à but non lucratif. » Les employeurs doivent procéder à une évaluation d'équité salariale entre les emplois traditionnellement majoritairement occupés par des femmes et les emplois traditionnellement majoritairement occupés par des hommes.</p>
Roumanie	<p>La Constitution de la Roumanie intègre la notion de l'égalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail de même valeur. Le code du travail prévoit notamment qu'« à l'établissement et à l'octroi du salaire est interdite toute discrimination reposant sur des critères liés au genre ».</p>
Rwanda	<p>La Constitution de la République du Rwanda de 2003, révisée en 2015, constitue le fondement de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Conformément à l'alinéa 2 de l'article 30, « toutes les personnes ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal ». La loi n° 17/2020 du 7 octobre 2020 portant statut général régissant les agents de l'État ainsi que la loi n° 66/2018 du 30 août 2018 régissant le travail au Rwanda prévoient qu'un employeur doit donner aux travailleurs les mêmes opportunités au lieu du travail et doit payer les travailleurs un salaire égal pour un travail de valeur égale, sans discrimination aucune.</p>

Section	Résumé
Suisse	Le principe de l'égalité salariale entre l'homme et la femme est inscrit dans la Constitution depuis 1981. De plus, la loi sur l'égalité entre femmes et hommes interdit la discrimination à raison du sexe dans le cadre professionnel en général, et en matière de rémunération en particulier. Cette interdiction vaut pour les rapports de travail de droit public et de droit privé et garantit l'égalité salariale pour un travail de valeur égale. Depuis le 1 <sup>er</sup> juillet 2020, les entreprises de plus de 100 employés doivent contrôler les salaires des hommes et des femmes qu'elles emploient pour éviter les discriminations. Cette loi s'applique à 1 % des entreprises et 45 % des travailleurs. Cette loi sera appliquée pour 12 ans et fera l'objet d'une évaluation neuf ans après son entrée en vigueur. Elle ne prévoit pas de sanctions.

Source : Tableau préparé par la Bibliothèque du Parlement à partir de données tirées des réponses obtenues au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones.

## LE TRAVAIL NON RÉMUNÉRÉ

Le travail non rémunéré comprend toutes les activités que les gens entreprennent à la maison pour s'organiser et gérer leur ménage pour lesquelles ils ne reçoivent pas de salaire et qui ne sont pas reconnues comme étant du « travail » : cela inclut la prestation de soins à autrui (s'occuper des enfants ou de membres de sa famille) et les tâches ménagères (cuisiner, nettoyer le domicile, faire le lavage, etc.). Selon l'OIT, le travail non rémunéré est un travail invisible qui n'est pas reconnu : il est estimé que la valorisation des soins à autrui non rémunérés sur la base d'un salaire minimum représenterait 9 % du produit intérieur brut mondial<sup>64</sup>.

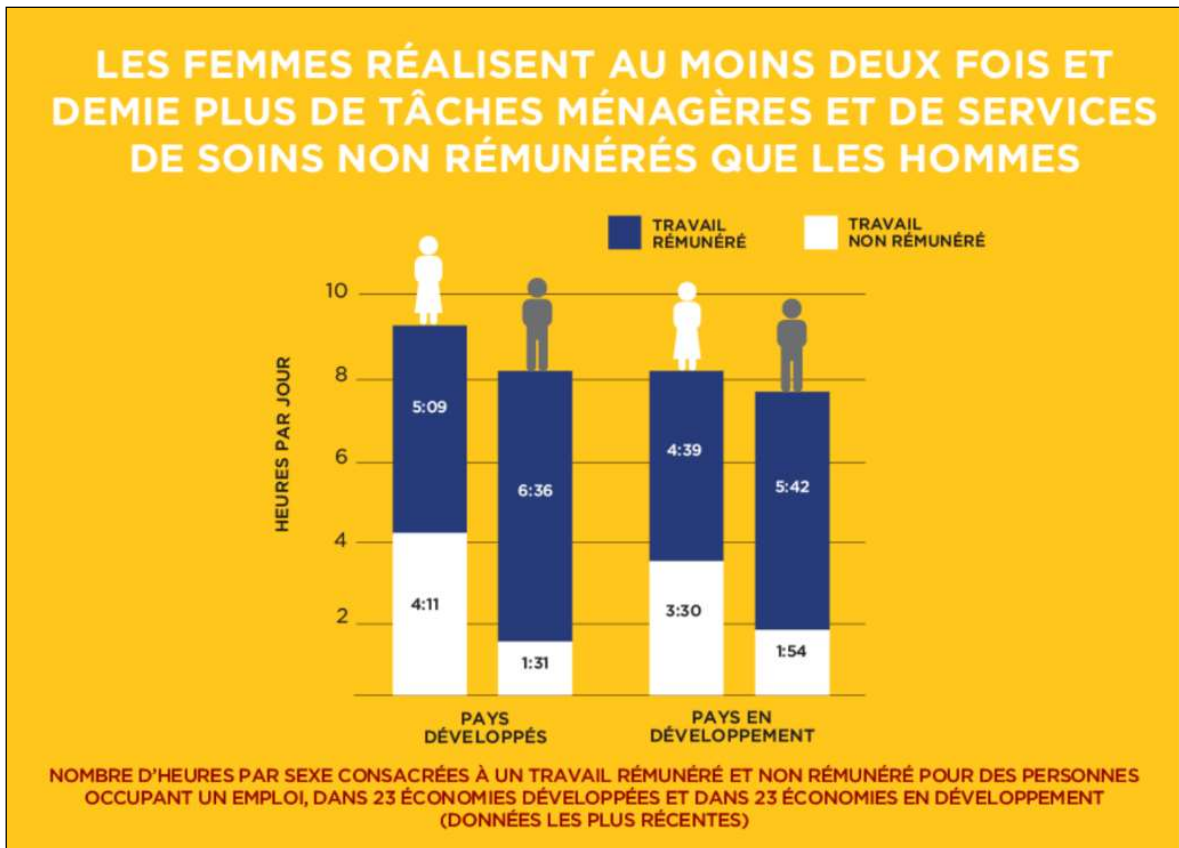
Globalement, les femmes sont majoritairement responsables du travail non rémunéré en raison des normes sociales sexistes liées à ce type de tâches<sup>65</sup>. Selon ONU Femmes, les femmes, autant dans les pays développés et les pays en développement, passent plus de deux fois plus d'heures par jour que les hommes à effectuer du travail non rémunéré (voir la figure 1).

<sup>64</sup> OIT, [Prendre soin d'autrui : un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent](#), résumé analytique, 28 juin 2018, p. 3 et 4.

<sup>65</sup> ONU Femmes, [Facts and Figures: Economic Empowerment](#) [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT]; et Gaëlle Ferrant, Luca Maria Pesando et Keiko Nowacka, [Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes](#), OCDE Development Centre, décembre 2014 [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].



Figure 1 – Estimation du nombre d’heures de travail non rémunéré et de travail rémunéré par jour dans certains pays

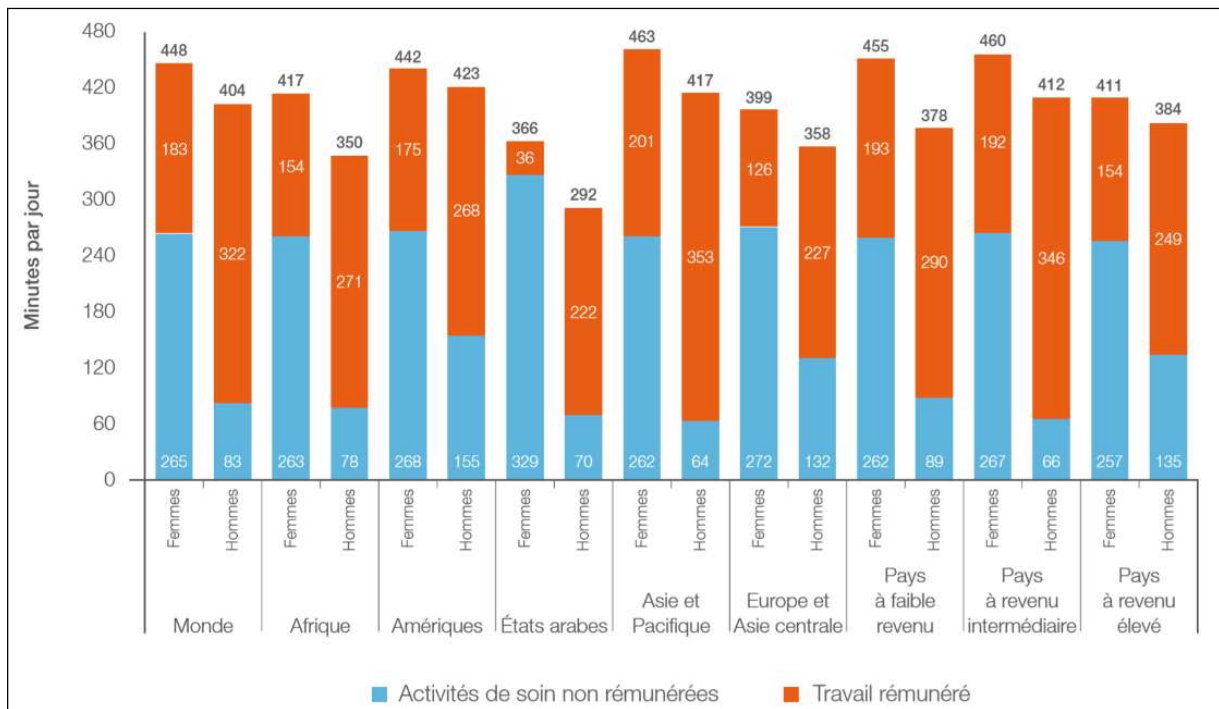


Source : Organisation des Nations Unies Femmes, [Redistribuer le travail non rémunéré](#).

Par ailleurs, l’OIT estime que les femmes effectuent en moyenne plus de trois quarts des activités de soins à autrui non rémunérées : les femmes y consacrent en moyenne 4 heures et 25 minutes par jour, comparativement à 1 heure et 23 minutes pour les hommes (voir la figure 2)<sup>66</sup>.

<sup>66</sup> OIT, [Prendre soin d’autrui : un travail et des emplois pour l’avenir du travail décent](#), résumé analytique, 28 juin 2018, p. 3 et 4.

**Figure 2 – Temps consacré quotidiennement aux activités de soin à autrui non rémunérées, au travail rémunéré et à toutes les activités, selon le sexe, la région et le niveau de revenu du pays**



Source : Organisation internationale du Travail, [Prendre soin d'autrui : un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent](#), résumé analytique, 2015, p. 4.

La charge du travail non rémunéré des femmes affecte négativement leur participation sur le marché du travail ainsi que leur revenu. Par exemple, selon l'OCDE, plus les femmes passent de temps à donner de soins non rémunérés, moins elles participent sur le marché du travail. Selon l'OIT, « le travail de soin à autrui non rémunéré est la principale raison avancée par les femmes en âge de travailler pour expliquer leur inactivité économique; tandis que pour les hommes il s'agit des études, de la maladie ou du handicap<sup>67</sup> ».

Par ailleurs, le temps passé à octroyer des soins de façon non rémunérée augmente la probabilité que les femmes occupent des emplois à temps partiel ou des emplois précaires<sup>68</sup>. Comme expliqué dans la section précédente, cette situation a notamment un impact négatif sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

<sup>67</sup> *Ibid.*, p. 6.

<sup>68</sup> Gaëlle Ferrant, Luca Maria Pesando et Keiko Nowacka, [Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes](#), OCDE Development Centre, décembre 2014 [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].



Selon l'ONU, le travail non rémunéré soutient « l'économie et compens[e] souvent le manque de dépenses publiques en infrastructures et services sociaux. En effet, [ce type de travail constitue] un transfert de ressources des femmes vers d'autres agents économiques<sup>69</sup> ». Afin de favoriser l'autonomisation économique des femmes, il est donc essentiel de

mettre en place des politiques assurant les prestations de services, une protection sociale et des infrastructures de base, qui encouragent le partage des travaux domestiques et de la dispense de soins entre les hommes et les femmes, et qui créent davantage d'emplois rémunérés dans l'économie des soins<sup>70</sup>.

La pandémie de COVID-19 a engendré une augmentation des activités de prestation de soins à autrui non rémunérés. Par exemple, en raison des fermetures d'écoles et des services de garde d'enfants, les soins normalement apportés aux enfants dans l'économie rémunérée ont été grandement prodigués dans l'économie non rémunérée<sup>71</sup>. L'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) estime qu'au plus fort de la crise sanitaire, près de 1,5 milliard d'étudiants ont été affectés par les fermetures scolaires<sup>72</sup>.

Selon l'ONU, même durant la pandémie de COVID-19, les femmes consacraient « 3,2 fois plus d'heures au travail de soins non rémunérés que les hommes » et que des « données provenant de 16 pays indiquent que les femmes avec des enfants à la maison consacraient 31 heures par semaine à la garde d'enfants durant la COVID-19, une hausse par rapport à 26 heures précédemment<sup>73</sup> ». Au Canada, par exemple, les femmes ont assumé la majorité des responsabilités associées à l'enseignement à domicile. Selon un sondage mené par Statistique Canada, 64 % des femmes ont déclaré que c'était surtout elles qui étaient responsables d'enseigner à domicile ou d'aider les enfants à faire leurs devoirs, comparativement à 19 % des hommes<sup>74</sup>.

Plus spécifiquement, les femmes travaillant dans l'économie informelle<sup>75</sup> « ont été plus sévèrement touchées par la triple crise du fardeau des soins, des pertes d'emploi et de revenus » depuis le début de la pandémie. L'ONU estime que leur revenu a diminué de 42 % en juin 2020 par rapport aux niveaux observés avant la pandémie<sup>76</sup>.

---

<sup>69</sup> Les agents économiques sont des individus, des groupes d'individus ou des organismes qui prennent part activement dans la vie économique. ONU, Conseil économique et social, [Autonomisation économique des femmes dans un monde du travail en pleine évolution](#), rapport du Secrétaire général, 30 décembre 2016, p. 10.

<sup>70</sup> ONU Femmes, [Redistribuer le travail non rémunéré](#).

<sup>71</sup> ONU Femmes, [Le COVID-19 et l'économie du soin : Action immédiate et transformation structurelle en vue d'une relance sensible au genre](#), document de politique générale no. 16, 2020, p. 4.

<sup>72</sup> Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), [Éducation : de la fermeture des établissements scolaires à la reprise](#).

<sup>73</sup> ONU Femmes et ONU, Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, [Progrès vers la réalisation des Objectifs de développement durable : gros plan sur l'égalité des sexes 2021](#), 2021, p. 11.

<sup>74</sup> Karine Leclerc, « Soins des enfants : répercussions de la COVID-19 sur les parents », *StatCan et la COVID-19 : Des données aux connaissances, pour bâtir un Canada meilleur*, Statistique Canada, 14 décembre 2020.

<sup>75</sup> L'économie informelle comprend, par exemple, les activités qui ont une valeur marchande et qui contribueraient aux recettes fiscales et au produit intérieur brut en étant déclarées. Voir Corinne Deléchat et Leandro Medina, « [Qu'est-ce que l'économie informelle?](#) », *Finances & développement*, décembre 2020, p. 54.

<sup>76</sup> ONU Femmes et ONU, Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, [Progrès vers la réalisation des Objectifs de développement durable : gros plan sur l'égalité des sexes 2021](#), 2021, p. 14.

## A. MIEUX RÉPARTIR LA CHARGE DE TRAVAIL NON RÉMUNÉRÉ

L'article 11 de la CEDEF souligne l'engagement des États parties à « encourager la fourniture des services sociaux d'appui nécessaire pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique, en particulier en favorisant l'établissement et le développement d'un réseau de garderies d'enfants<sup>77</sup> ». Dans sa *Recommandation générale n° 17 : Évaluation et quantification du travail ménager non rémunéré des femmes et prise en compte dudit travail dans le produit national brut*, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes recommande notamment que les États parties à la CEDEF :

- a) Encouragent et appuient les recherches et les études expérimentales visant à évaluer le travail ménager non rémunéré des femmes : par exemple en procédant à des enquêtes sur l'emploi du temps dans le cadre des programmes nationaux d'enquête auprès des ménages et en recueillant des statistiques désagrégées par sexe sur le temps consacré aux activités au foyer et sur le marché du travail;
- b) Prennent, conformément aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et aux Stratégies prospectives d'action de Nairobi pour la promotion de la femme, des mesures pour quantifier et prendre en compte le travail ménager non rémunéré des femmes dans le produit national brut<sup>78</sup>[.]

L'objectif 5 des ODD du Programme de développement durable à l'horizon 2030 vise l'égalité entre les sexes. Il vise plus particulièrement, par l'entremise de la cible 5.4, à :

Faire une place aux soins et travaux domestiques non rémunérés et les valoriser, par l'apport de services publics, d'infrastructures et de politiques de protection sociale et la promotion du partage des responsabilités dans le ménage et la famille, en fonction du contexte national<sup>79</sup>.

Dans sa plus récente évaluation de l'atteinte des ODD, l'ONU estime que l'indicateur pour la cible 5.4 (proportion du travail domestique et de soins non rémunérés, par sexe) est évalué comme étant « loin de la cible<sup>80</sup> ».

Dans un document publié en 2019, l'OCDE a formulé des recommandations de politiques publiques permettant de favoriser l'autonomisation économique des femmes à travers une réduction de leur charge de travail de soins non rémunérée, par exemple :

- concevoir des politiques et des programmes qui abordent la question du travail de soins non rémunéré et qui sont adaptés aux besoins des femmes (notamment en ajoutant la réduction de la charge de travail de soins non rémunérés comme objectifs des projets);

---

<sup>77</sup> ONU, [Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes](#), art. 11.

<sup>78</sup> ONU, Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, « [Recommandation générale no 17: Évaluation et quantification du travail ménager non rémunéré des femmes et prise en compte dudit travail dans le produit national brut](#) », *Recommandations générales adoptées par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes*, 1991.

<sup>79</sup> ONU, « Cibles », [Objectif 5 : Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles](#), cible 5.4.

<sup>80</sup> ONU Femmes et ONU, Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, [Progrès vers la réalisation des Objectifs de développement durable : gros plan sur l'égalité des sexes 2021](#), 2021, p. 24.

- accroître la sensibilisation et le plaidoyer pour une plus grande reconnaissance et redistribution du travail de soins non rémunéré;
- développer des programmes de protection sociale pour les personnes effectuant du travail de soins non rémunéré;
- analyser, suivre et évaluer les programmes et collecter des données pertinentes dans le but de mieux comprendre les impacts sur le travail de soins non rémunéré des femmes;
- s’engager avec des acteurs diversifiés pour assurer une plus grande portée et un financement plus durable des projets de développement;
- collaborer avec le secteur privé afin de fournir des services et des technologies et de transformer les normes sociales relatives à la prestation de soins;
- investir dans la recherche et la collecte de données au sujet des meilleures pratiques pour contrer la division genrée de la prestation de soins non rémunérée, y compris au sujet des facteurs ayant une influence sur l’implication des hommes dans ce type d’activité<sup>81</sup>.

## LES CONGÉS PARENTAUX

Les sections suivantes présentent des informations sur les différents types de congés parentaux ainsi que sur les mécanismes en place dans les sections de l’APF à ce sujet.

### A. LES CONGÉS DE MATERNITÉ

Les congés de maternité sont essentiels pour permettre aux personnes qui accouchent de récupérer à la suite de la naissance de leur enfant et d’être prêtes à réintégrer le marché du travail. L’article 11 de la CEDEF souligne l’engagement des États parties à octroyer des « congés de maternité payés ou ouvrant droit à des prestations sociales comparables, avec la garantie du maintien de l’emploi antérieur, des droits d’ancienneté et des avantages sociaux<sup>82</sup> ».

La *Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000* de l’OIT stipule que toute femme à laquelle s’applique la convention a droit à un congé de maternité avec prestations d’une durée minimale de 14 semaines, y compris un congé minimal de six semaines après l’accouchement<sup>83</sup>. Les prestations doivent être suffisantes pour que la femme « puisse subvenir à son entretien et à celui de son enfant dans de bonnes conditions de santé et selon un niveau de vie convenable<sup>84</sup> ». Selon l’OIT, un congé de maternité trop court peut forcer les personnes ayant accouché à réintégrer le marché du travail sans qu’elles s’y sentent prêtes ou peut les forcer à quitter le marché de l’emploi. Par ailleurs, un long congé de maternité qui n’est pas accompagné de mesures de protection en termes d’emploi peut nuire à l’avancement professionnel des femmes et affecter leur salaire négativement<sup>85</sup>. De plus, la Convention interdit aux employeurs de licencier une femme durant sa grossesse, durant son congé de maternité ou à son retour

<sup>81</sup> OCDE, [Enabling Women’s Economic Empowerment: New Approaches to Unpaid Care Work in Developing Countries](#), 2019, p. 24 à 28 [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

<sup>82</sup> ONU, [Convention sur l’élimination de toutes les formes de discrimination à l’égard des femmes](#), art. 11.

<sup>83</sup> OIT, [C183 – Convention \(n° 183\) sur la protection de la maternité, 2000](#), art. 4 et 5.

<sup>84</sup> *Ibid.*, art. 6.

<sup>85</sup> OIT, [Maternité et paternité au travail : Loi et pratique à travers le monde](#), 13 mai 2014, p. 3.

sur le marché du travail pour des raisons en lien avec sa grossesse ou la maternité. À son retour au travail, la femme doit retrouver son poste ou un poste équivalent rémunéré au même taux<sup>86</sup>. En date du 29 mars 2022, 41 États ont ratifié la Convention dont 22 membres ou observateurs de l'APF<sup>87</sup>.

Dans une étude publiée en 2022, l'OIT affirme que les prestations en lien avec les congés de maternité répondent aux exigences de la *Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000* dans 98 des 185 pays étudiés<sup>88</sup>. Malgré tout, 82 pays ne rencontrent pas tous les standards de l'OIT, ce qui laisse environ 649 millions de femmes sans protection adéquate<sup>89</sup>. La durée des congés de maternité est toujours moindre à 14 semaines dans 64 pays, ce qui laisse environ 30 % des mères potentielles dans le monde sans les protections nécessaires pour qu'elles se remettent adéquatement de leurs accouchements et pour prendre soin de leurs nouveau-nés<sup>90</sup>. Il s'agit tout de même d'une amélioration, car en 2014 l'OIT estimait que la majorité des travailleuses dans le monde ne bénéficiait pas d'une protection de maternité adéquate : 47 % des pays examinés n'étaient pas conformes aux normes de l'OIT fixant le congé de maternité minimal à 14 semaines<sup>91</sup>. Par ailleurs, selon l'OIT, 123 pays offrent un congé de maternité entièrement payé. Toutefois, la rémunération du congé de maternité demeure sous la recommandation de l'OIT (deux tiers du revenu) dans 13 pays et la rémunération du congé de maternité est inexistante dans trois pays<sup>92</sup>.

Le tableau 3 présente des informations sur les congés de maternité. Les informations présentées sont tirées des réponses reçues au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones envoyé cet automne par la Section canadienne de l'APF.

**Tableau 3 – Aperçu des dispositions liées aux congés de maternité**

Section	Résumé
Andorre	Le congé de maternité est d'une durée de 20 semaines et, à partir de la sixième semaine, le congé peut être partagé avec le deuxième parent. En cas de naissances multiples, la période est prolongée de deux semaines supplémentaires pour chaque enfant, ainsi qu'en cas d'invalidité dûment reconnue de la mère. Le congé est pris en charge à 100 % par la sécurité sociale.
Belgique (Communauté française/Wallonie-Bruxelles)	Les travailleuses salariées ont droit à un congé de maternité de 15 semaines. Ce congé de maternité se compose d'un congé prénatal (entre une et six semaines avant la date d'accouchement prévue) et d'un congé postnatal obligatoire (un minimum de neuf semaines). Dans les cas de naissances multiples, les mères peuvent demander une prolongation du congé de maternité. Les travailleuses indépendantes doivent remplir deux conditions pour avoir droit au congé de maternité : l'accomplissement d'un stage d'attente de six mois et le paiement de cotisations sociales pendant deux trimestres. Le congé de maternité pour les travailleuses indépendantes se compose d'une partie obligatoire (trois semaines; une semaine avant la date prévue de l'accouchement et deux semaines après) et d'une partie facultative (neuf semaines avant ou après l'accouchement).

<sup>86</sup> OIT, [C183 – Convention \(n° 183\) sur la protection de la maternité, 2000](#), art. 8.

<sup>87</sup> Albanie, Bénin, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Burkina Faso, Djibouti, Hongrie, Italie (la Vallée d'Aoste est membre de l'APF), Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Mali, Maroc, Maurice, Niger, Moldavie, Roumanie, République de la Macédoine du Nord, République tchèque, Sénégal, Serbie et Suisse.

<sup>88</sup> OIT, [Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work](#), 2022, p. 25 [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

<sup>89</sup> *Ibid.*

<sup>90</sup> *Ibid.*, p. 24.

<sup>91</sup> OIT, [Maternité et paternité au travail : Loi et pratique à travers le monde](#), 13 mai 2014, p. 3 et 4.

<sup>92</sup> OIT, [Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work](#), 2022, p. 24 [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

Section	Résumé
Canada	<p>Les prestations de maternité de l'assurance-emploi offrent une aide financière aux personnes qui s'absentent du travail parce qu'elles sont enceintes ou ont récemment donné naissance. La personne qui donne naissance a droit à un congé d'une durée maximale de 15 semaines. Le taux de prestation est de 55 % du salaire, jusqu'à un maximum de 573 \$ CA par semaine. À noter que la province de Québec est responsable d'offrir des prestations de maternité à ses résidents.</p>
France	<p>Les femmes salariées bénéficient, avant et après l'accouchement, d'un congé de maternité rémunéré pendant lequel leur contrat de travail est suspendu. La durée de ce congé dépend, le cas échéant, du nombre d'enfants vivant au foyer et du nombre de naissances attendues. La salariée peut, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, suspendre son contrat de travail pendant ce temps. Pour un cas général (première ou deuxième naissance), une femme a droit à six semaines de congé prénatal et à 10 semaines de congé postnatal. La durée de ces congés est bonifiée pour les troisièmes naissances et les naissances multiples.</p> <p>En aucun cas, une femme ne peut être employée pendant une période de huit semaines au total avant et après son accouchement, dont obligatoirement six semaines après l'accouchement. En dehors de cette période d'interdiction d'emploi, une femme salariée peut décider de ne pas prendre l'intégralité du congé de maternité auquel elle a droit. En cas de complications, le congé de maternité peut être prolongé de deux semaines avant la date prévue de l'accouchement et de quatre semaines après celui-ci. En cas de naissance prématurée, la durée du congé prénatal qui n'a pas été pris est reportée à l'expiration du congé postnatal.</p> <p>Plusieurs autres dispositions sont prévues pour faire face à des situations particulières (hospitalisation de l'enfant, décès de la mère, etc.).</p>
Grèce	<p>Le congé de maternité de base est de 17 semaines, dont huit doivent être prises avant la naissance et neuf après la naissance de l'enfant. Si l'enfant naît prématurément, les semaines de congé accordées avant la naissance peuvent être prises après la naissance, pour un total de 17 semaines.</p>
Liban	<p>Les travailleuses, dans toutes les catégories prévues par la loi, ont droit à un congé de maternité pour une période de dix semaines, englobant les périodes avant et après l'accouchement, et ce sur présentation d'un certificat médical indiquant la date présumée de l'accouchement. Ce congé est payé à 100 % du salaire.</p>
Ontario	<p>Les employées enceintes ont le droit de prendre un congé de maternité pouvant aller jusqu'à 17 semaines de congé non rémunéré. Dans certains cas, le congé peut être plus long. Les employeurs n'ont pas à payer de salaire à une personne en congé de maternité. Une employée enceinte a droit à un congé de maternité, qu'elle soit une employée à temps plein, à temps partiel, à durée indéterminée ou à durée déterminée à condition que a) elle soit employée par un employeur couvert par la <i>Loi de 2000 sur les normes d'emploi</i>, et b) qu'elle ait commencé son emploi au moins 13 semaines avant la date prévue de la naissance de son bébé.</p>
Polynésie française	<p>La durée légale du congé de maternité est fixée par le code du travail polynésien pour les salariées du secteur privé. Les femmes affiliées au Régime des salariés ou au Régime des non-salariés ont droit au minimum à un congé de maternité de 16 semaines consécutives : six semaines avant l'accouchement (calculées sur la base de la date présumée d'accouchement) et 10 semaines après l'accouchement. Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, le congé peut être prolongé jusqu'à l'accomplissement des 16 ou 19 semaines de suspension de contrat auxquelles l'assurée a droit. Quand l'accouchement a lieu après la date présumée, les prestations en espèces peuvent être servies pendant plus de six semaines dans la limite de 14 jours de retard. La durée du repos postnatal reste inchangée et fixée à 10 semaines. Ce congé peut aussi être prolongé dans certaines circonstances, par exemple pour des naissances multiples.</p> <p>Pour les femmes fonctionnaires, le statut de la fonction publique de la Polynésie française dispose que celles qui sont en activité ont droit au congé pour maternité, avec traitement, d'une durée à celle prévue pour les salariées du secteur privé.</p>

Section	Résumé
Québec	<p>Les mères biologiques ont droit à un congé de maternité de 18 semaines continues, avec protection du lien d'emploi. Si la mère biologique répond aux critères d'admissibilité du régime québécois d'assurance parentale, elle peut demander une <a href="#">prestation parentale</a> pour ce congé. Les parents peuvent choisir entre deux régimes : le régime de base qui couvre 70 % du revenu assurable sur une période plus longue ou un régime particulier à 75 % du revenu assurable et des prestations de moins longue durée.</p> <p>Les deux parents biologiques ont droit à un congé de cinq jours, dont deux jours payés. Le congé de cinq jours s'applique aussi aux interruptions de grossesse à compter de la 20<sup>e</sup> semaine.</p> <p>Un congé de maternité spécial de quatre semaines sans salaire avant l'accouchement est aussi possible pour les personnes dont la grossesse est médicalement à risque et qui doivent obtenir un congé de travail.</p>
Roumanie	<p>Le congé de maternité est octroyé aux femmes enceintes ou ayant accouché, six à huit semaines après l'accouchement, pendant un total de 126 jours. Les 42 premiers jours de congé après l'accouchement sont obligatoires. Les 84 jours restants peuvent être pris ou non, peuvent être pris avant ou après l'accouchement. Un congé risque maternel peut être octroyé aux femmes enceintes ou ayant accouché qui ne sont pas en congé maternité et auxquelles l'employeur ne peut pas proposer des conditions de travail sans risque pour leur santé ou pour la santé de leur enfant. Le congé risque maternel ne peut pas excéder 120 jours et peut être octroyé avant et après le congé maternité, sur recommandation du médecin traitant ou du spécialiste en obstétrique-gynécologie.</p> <p>Pour bénéficier du congé et de l'allocation maternité, il est nécessaire de remplir les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ avoir la résidence légale en Roumanie;</li> <li>▪ habiter avec l'enfant/les enfants pour lequel/lesquels on sollicite l'allocation;</li> <li>▪ avoir cotisé au système de sécurité sociale pendant au moins six mois au cours des 12 mois précédant le congé maternité.</li> </ul>
Roumanie (suite)	<p>Pour bénéficier du congé risque maternel, il est nécessaire de remplir les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ avoir la résidence légale en Roumanie;</li> <li>▪ être employée et solliciter ce congé avant le début du congé maternité ou, si la femme a déjà accouché, elle peut demander à bénéficier de ce droit après la fin du congé maternité, seulement si elle ne demande pas une allocation pour un congé parental.</li> </ul>
Rwanda	<p>Une femme agente de l'État qui accouche a droit à un congé de maternité de 12 semaines consécutives, dont au moins deux semaines avant l'accouchement. En cas de naissance prématurée, une femme agente de l'État bénéficie d'un congé payé des jours restants de ceux du terme de neuf mois pour la naissance. En cas de complications liées à l'accouchement, les femmes agentes de l'État ont droit à un congé supplémentaire payé d'un mois, au plus.</p> <p>Une femme agente de l'État qui accouche d'un mort-né ou celle dont un bébé meurt dans le mois précédant sa naissance, bénéficie d'un congé de quatre semaines à compter de la survenance de l'événement.</p>
Suisse	<p>Toute mère exerçant une activité lucrative (qu'elle soit salariée, indépendante, au chômage ou qu'elle travaille dans l'entreprise de son mari) a droit à un congé de maternité payé de 98 jours (14 semaines) à partir du jour où il a été octroyé. Si une femme reprend le travail plus tôt, le droit s'éteint. Pendant les huit semaines qui suivent l'accouchement, les mères ont l'interdiction de travailler. Si elles sont admissibles, les mères touchent 80 % de leur salaire sous la forme d'une allocation de maternité, mais au maximum 196 CHF par jour. Les dispositions cantonales, les règlements du personnel et les conventions collectives de travail peuvent prévoir des prestations plus généreuses.</p>

Source : Tableau préparé par la Bibliothèque du Parlement à partir de données tirées des réponses obtenues au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones.

## B. LES CONGÉS POUR LE DEUXIÈME PARENT

Les congés pour le deuxième parent, fréquemment appelés « congés de paternité », sont souvent des congés de courte durée offerts à la suite de la naissance de l'enfant afin de pouvoir prendre soin de l'enfant et assister la personne qui a accouché. Un lien positif existe entre les congés pris par les pères au moment de la naissance de l'enfant et leur implication dans les responsabilités familiales et le développement de l'enfant<sup>93</sup>.

Dans une étude publiée en 2022, l'OIT affirme que 115 des 185 pays étudiés offrent un congé de paternité; une augmentation par rapport aux dix dernières années. Malgré cela, l'OIT estime que deux tiers des pères potentiels (1,62 milliard d'hommes) vivent dans des pays n'offrant pas de congé de paternité<sup>94</sup>. En moyenne, les congés offerts sont de neuf jours, mais cela varie significativement d'un endroit à un autre<sup>95</sup>.

Le tableau 4 présente des informations sur les congés disponibles pour le deuxième parent. Les informations présentées sont tirées des réponses reçues au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones envoyé cet automne par la Section canadienne de l'APF.

**Tableau 4 – Aperçu des dispositions liées aux congés pour le deuxième parent**

Section	Résumé
Andorre	Le congé de paternité ou du partenaire qui a légalement reconnu l'enfant est d'une durée de quatre semaines. Cette période peut être prolongée d'une semaine lorsque l'enfant a une incapacité. Le congé est pris en charge à 100 % par la sécurité sociale.
Belgique (Communauté française/Wallonie-Bruxelles)	Chaque travailleur a le droit à 10 jours d'absence pour la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard. Ces jours peuvent être pris dans les quatre mois suivant l'accouchement. Les travailleurs dont les enfants seront nés après le 1 <sup>er</sup> janvier 2021 auront droit à 15 jours de congé. Sous certaines conditions, les travailleurs ont aussi droit à 10 jours de congé de coparentalité après l'accouchement de la personne avec qui ils vivent, même s'il n'existe pas de lien de filiation. Le 1 <sup>er</sup> janvier 2023, le congé de coparentalité passera à 20 jours.
Canada	Il n'existe pas de congé désigné pour le deuxième parent au Canada. Le deuxième parent peut toutefois avoir accès aux prestations parentales offertes aux parents d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté. Ce congé est décrit dans le tableau 6. À noter que la province de Québec est responsable d'offrir des prestations parentales à ses résidents.
France	Au total, le congé de paternité est de 14 jours. Le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle peut demander à bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant d'une durée maximale de 11 jours calendaires (ou 18 jours calendaires en cas de naissances multiples). À ce congé, financé par la branche famille de la Sécurité sociale, s'ajoutent trois jours de congé de naissance ou d'absence autorisée qui sont à la charge de l'employeur. Ces congés doivent débiter dans les quatre mois qui suivent la naissance de l'enfant, sauf dans certaines situations particulières. Des dispositions particulières sont applicables en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant. Un doublement de la durée du congé de paternité est en cours d'examen dans le cadre du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2021.
Grèce	Deux jours de congés payés au moment de la naissance de l'enfant sont financés par l'employeur.
Liban	Il n'existe pas de congé pour le deuxième parent, mais le Conseil des ministres a approuvé un projet de loi accordant aux pères un congé de trois jours ouvrables. Ce projet de loi doit encore être voté par l'Assemblée.

<sup>93</sup> OIT, [Maternité et paternité au travail : Loi et pratique à travers le monde](#), 13 mai 2014, p. 7.

<sup>94</sup> OIT, [Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work](#), 2022, p. 25 [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

<sup>95</sup> *Ibid.*



Section	Résumé
Polynésie française	Le code du travail polynésien prévoit que tout salarié-parent n'ayant pas accouché peut bénéficier d'un congé supplémentaire de trois jours pour chaque naissance survenue dans le foyer. Pour les fonctionnaires en activité, ce congé prend la forme d'une autorisation spéciale d'absence de trois jours ouvrés par naissance, avec maintien du traitement. Ces jours d'autorisation spéciale d'absence doivent être pris dans les huit jours entourant l'événement et ne pourront, en aucun cas, être reportés.
Québec	Les travailleurs ont droit à un congé de paternité de cinq semaines continues, avec protection du lien d'emploi. Si les travailleurs répondent aux critères d'admissibilité du régime québécois d'assurance parentale, ils peuvent demander une <a href="#">prestation parentale</a> pour ce congé. Les parents peuvent choisir entre deux régimes : le régime de base qui couvre 70 % du revenu assurable sur une période plus longue ou un régime particulier à 75 % du revenu assurable et des prestations de moins longue durée. Les deux parents biologiques ont droit à un congé de cinq jours, dont deux jours payés.
Roumanie	Le parent qui n'a pas accouché peut bénéficier d'un congé de paternité de cinq jours ouvrables. Cette période peut être prolongée de 10 jours supplémentaires si la personne fait preuve auprès l'employeur d'un diplôme de cours de garde d'enfants. Les cours apprennent les futurs parents à prendre soin du petit bébé pendant les premiers mois après la naissance. Ce droit est accordé à tout parent qui n'a pas accouché, qu'il soit marié ou non et qu'il soit le parent naturel de l'enfant ou le parent adoptif. Si le parent est assuré dans le système public d'assurance sociale, il recevra une indemnité égale au salaire.
Rwanda	La loi permet au conjoint d'une femme agente de l'État, en cas d'accouchement de son épouse, de bénéficier d'un congé de quatre jours ouvrables s'ils sont mariés légalement. Un congé de cinq jours ouvrables est offert au deuxième parent en cas des complications liées à l'accouchement de son épouse.
Suisse	Le congé de paternité sera introduit à l'échelle suisse le 1 <sup>er</sup> janvier 2021. Tous les pères actifs auront droit à un congé de paternité de deux semaines, soit dix jours de congé. Il pourra être pris en bloc ou sous forme de jours isolés dans les six mois suivants la naissance de l'enfant. L'employeur ne pourra pas l'imputer sur les vacances de l'employé. Si les pères actifs remplissent les conditions, une allocation est prévue pour la durée du congé. Les règles sont les mêmes que pour le congé de maternité. L'allocation correspond à 80 % du revenu moyen de l'activité lucrative obtenu avant la naissance de l'enfant, mais au maximum à 196 francs par jour.

Source : Tableau préparé par la Bibliothèque du Parlement à partir de données tirées des réponses obtenues au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones.

### C. LES CONGÉS POUR LES PARENTS QUI ADOPTENT UN ENFANT

Dans sa *Recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000*, l'OIT affirme que lorsque la législation et les pratiques des États permettent l'adoption d'un enfant, les parents adoptifs devraient avoir accès au système de protection défini par la *Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000*<sup>96</sup>. Selon une étude de l'OIT publiée en 2022, seuls 56 pays offrent un régime de congé parental pour les parents adoptant un enfant; l'OIT estime que 20 % des parents potentiels vivent dans ces pays<sup>97</sup>.

Le tableau 5 présente des informations sur les congés disponibles pour les parents qui adoptent un enfant. Les informations présentées sont tirées des réponses reçues au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones envoyé cet automne par la Section canadienne de l'APF.

<sup>96</sup> OIT, [R191 – Recommandation \(n° 191\) sur la protection de la maternité, 2000](#).

<sup>97</sup> OIT, [Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work](#), 2022, p. 26 [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].



**Tableau 5 – Aperçu des dispositions liées aux congés pour les parents qui adoptent un enfant**

Section	Résumé
Andorre	Le congé pour adoption a une durée de 20 semaines. En cas d'adoption multiple, la période est prolongée de deux semaines supplémentaires pour chaque enfant adopté, ainsi qu'en cas d'invalidité dûment reconnue d'un des adoptants.
Belgique (Communauté française/Wallonie-Bruxelles)	Les travailleurs qui adoptent un enfant mineur bénéficient d'un congé de six semaines. Dans certains cas, la durée de ce congé peut être doublée si l'enfant a un handicap physique ou mental. Les parents qui adoptent plusieurs enfants simultanément ont droit à deux semaines de congé supplémentaires par parent adoptif. Toutefois, « le droit au congé d'adoption prend fin au moment où l'enfant atteint l'âge de [huit] ans, et ce, même lorsque cet anniversaire tombe au cours de la prise de ce congé ». Dans le cas d'une adoption internationale, les parents ont droit à quatre semaines de congé préalablement à l'accueil de l'enfant en Belgique.
Canada	Les parents adoptifs ont droit au congé parental décrit dans le tableau 6. À noter que la province de Québec est responsable d'offrir des prestations parentales à ses résidents.
France	Les salarié(e)s qui adoptent un ou plusieurs enfants dans le cadre des procédures légales peuvent bénéficier d'un congé d'adoption pendant lequel leur contrat de travail est suspendu. La durée de ce congé dépend, le cas échéant, du nombre d'enfants vivant au foyer et du nombre d'enfants adoptés (10 semaines dans le cas général, 18 semaines si l'adoption porte le nombre d'enfants dans le foyer à trois ou plus, ou 22 semaines pour les adoptions multiples). Pendant leur congé d'adoption, les salarié(e)s bénéficient, sous réserve de remplir les conditions fixées par le code de la sécurité sociale, d'indemnités journalières versées par la Sécurité sociale. L'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés ouvre droit à 11 jours supplémentaires ou, en cas d'adoptions multiples, à 18 jours supplémentaires de congé d'adoption à la condition que la durée de celui-ci soit répartie entre les deux parents. Des dispositions spécifiques existent en cas d'adoption internationale ou extramétropolitaine.
Grèce	Un cadre juridique récent couvre les droits de maternité de substitution et d'adoption (congés de maternité, prestations et allocations de maternité, protection contre les licenciements) et établit l'utilisation du congé parental par les deux parents alternativement (art. 38 de la loi 4342/2015 et art. 44 à 46 de la loi 4488/2017).
Liban	Il n'existe pas de congé pour les parents qui adoptent un enfant. En droit libanais, l'adoption relève de la compétence législative et juridictionnelle des communautés religieuses reconnues par l'État, lequel garantit « aux populations, à quelque rite qu'elles appartiennent, le respect de leur statut personnel et de leurs intérêts religieux » (art. 9 de la Constitution libanaise). Il en résulte que l'adoption n'est pas soumise à une loi civile unique, mais est régie par les règles du droit de la communauté religieuse reconnue à laquelle appartient l'adopté.
Ontario	Les parents qui adoptent ont droit au congé parental décrit précédemment.
Polynésie française	Le code du travail polynésien ne consacre pas de congé spécifique pour les salariés du secteur privé. Toutefois, certaines conventions collectives du travail ont prévu une autorisation exceptionnelle d'absence de trois jours lors de l'adoption plénière d'un enfant de moins de trois ans. Dans la fonction publique de la Polynésie française, les fonctionnaires en activité ont droit à un congé pour adoption, avec traitement, d'une durée égale à celle prévue pour le congé de maternité des salariées. Ils ont également accès, à l'occasion d'une adoption, à une autorisation spéciale d'absence de trois jours ouvrés, avec maintien du traitement. Ces jours d'autorisation spéciale d'absence doivent être pris dans les huit jours entourant l'événement familial et ne pourront, en aucun cas, être reportés.
Québec	Les deux parents adoptifs ont droit à un congé de cinq jours, dont deux jours payés.
Rwanda	Il n'y a pas de congé prévu. Mais généralement, un salarié qui adopte s'organise de façon que ça soit pendant son congé annuel.
Suisse	Actuellement, les parents qui adoptent un enfant n'ont droit à aucun congé spécifique pour accueillir leur enfant. Cependant, au Parlement suisse, divers objets parlementaires sont en suspens et cela pourrait changer à l'avenir.

Source : Tableau préparé par la Bibliothèque du Parlement à partir de données tirées des réponses obtenues au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones.

## D. LES AUTRES CONGÉS PARENTAUX

Les congés parentaux sont des congés accordés aux parents (un parent ou les deux parents) qui sont généralement plus longs et qui s'ajoutent aux congés de maternité et pour le deuxième parent. Ces congés permettent aux parents de s'occuper de leur nouveau-né ou de leur jeune enfant<sup>98</sup>.

Dans ses recommandations n° 165 et n° 191, l'OIT affirme que les employés devraient pouvoir bénéficier d'un congé parental pendant une période suivant le congé de maternité et que les modalités de ce congé devraient être déterminées par la législation nationale ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale<sup>99</sup>.

Le tableau 6 présente des informations sur les congés disponibles pour les parents, congés qui sont différents des congés de maternité, pour le deuxième parent et pour les parents qui adoptent un enfant. Les informations présentées sont tirées des réponses reçues au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones envoyé cet automne par la Section canadienne de l'APF.

**Tableau 6 – Aperçu des dispositions liées aux congés parentaux**

Section	Résumé
Andorre	Un salarié qui travaille dans une entreprise depuis trois ans a le droit de demander et d'obtenir un congé non rétributif d'une durée d'un mois, et maximum de deux ans, en raison de la naissance ou l'adoption d'un enfant, de l'accueil d'un enfant, ou bien pour prendre soins de ses proches jusqu'au deuxième degré de consanguinité ou d'affinité qui, en raison d'accident, maladie ou incapacité, sont en situation de dépendance.
Belgique (Communauté française/Wallonie-Bruxelles)	Les travailleurs peuvent prendre un congé parental entre la naissance de l'enfant jusqu'à ce que ce dernier atteigne 12 ans. Les travailleurs pouvant justifier une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise où ils sont engagés par contrat dans les 15 mois précédant la demande de congé parental sont éligibles.  Il n'existe pas de dispositions légales prévoyant un congé d'allaitement, mais ce congé est possible dans certaines situations (convention collective ou accord avec l'employeur); il équivaut toutefois à un congé sans solde.
Canada	Au Canada, des prestations parentales sont offertes aux parents d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté. Les parents peuvent se partager les prestations, soit les prenant en même temps ou l'un après l'autre. Les parents ont deux options : la prestation parentale standard ou la prestation parentale prolongée. La prestation parentale standard permet aux parents de prendre jusqu'à 40 semaines de congé parental, mais un parent ne peut pas recevoir plus de 35 semaines de prestations standards. Le taux de prestation est de 55 % du salaire, jusqu'à un maximum de 573 \$ CA par semaine. La prestation parentale prolongée permet aux parents de prendre jusqu'à 69 semaines de congé parental, mais un parent ne peut recevoir plus de 61 semaines de prestations prolongées. Le taux de prestation est de 33 % du salaire, jusqu'à un maximum de 344 \$ CA par semaine. À noter que la province de Québec est responsable d'offrir des prestations parentales à ses résidents.
France	À la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, tout(e) salarié(e) peut bénéficier d'un congé parental d'éducation lui permettant d'interrompre ou de réduire son activité professionnelle pour élever cet enfant. Pour avoir droit à ce congé, l'intéressé(e) doit avoir un an d'ancienneté au minimum dans l'entreprise à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Le congé parental d'éducation n'est pas rémunéré, mais le salarié peut utiliser les droits acquis sur son compte épargne temps pour le « financer ». Le bénéficiaire du congé peut également, s'il en remplit les conditions, bénéficier de la prestation partagée d'éducation de l'enfant. Le congé parental a une durée initiale d'un an au maximum. Il peut être prolongé deux fois, sans toutefois excéder la date du troisième anniversaire de l'enfant. Ce congé peut être prolongé en cas de naissances ou d'adoptions multiples.

<sup>98</sup> OIT, [Maternité et paternité au travail : Loi et pratique à travers le monde](#), 13 mai 2014, p. 8.

<sup>99</sup> OIT, [R191 – Recommandation \(n° 191\) sur la protection de la maternité, 2000](#); et OIT, [R165 – Recommandation \(n° 165\) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981](#).

Section	Résumé
Grèce	La durée du congé parental est de quatre mois par enfant pour chaque parent, jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de six ans. Ce congé est non payé. Pour que ce temps compte pour la pension, les employés doivent payer eux-mêmes les cotisations de sécurité sociale de l'employeur et des employés. Par ailleurs, les parents ont le droit de travailler une heure de moins par jour pendant une période allant jusqu'à 30 mois après le congé de maternité. Le nombre d'heures pouvant être travaillé en moins peut aussi être réparti sur une différente période, par exemple les heures à travailler en moins peuvent être utilisées en bloc avec l'accord de l'employeur. Les heures travaillées en moins sont payées.
Liban	Plusieurs sociétés installées au Liban ont décidé d'offrir à leurs salariés au Liban un congé parental de 26 semaines, soit six mois, intégralement payé.
Ontario	Tous les nouveaux parents ont le droit de prendre un congé parental (non rémunéré) lorsqu'un bébé ou un enfant naît ou est pris en charge pour la première fois (p. ex. par adoption). Les mères qui prennent un congé de maternité ont droit à un maximum de 61 semaines de congé parental. Les mères qui ne prennent pas de congé de maternité et tous les autres nouveaux parents ont droit à 63 semaines de congé parental. Un employé a droit au congé parental s'il est a) soit employé par un employeur couvert par la <i>Loi de 2000 sur les normes d'emploi</i> et b) était employé pendant au moins 13 semaines avant le début du congé parental.  Même si la <i>Loi de 2000 sur les normes d'emploi</i> n'oblige pas les employeurs à payer les employés en congé de maternité ou en congé parental, les employés peuvent être admissibles à des prestations en vertu de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> fédérale.
Polynésie française	En plus des congés de maternité, les fonctionnaires de la Polynésie française peuvent bénéficier d'un congé parental, non rémunéré, pour élever leur enfant. Ce congé est accordé de droit, sur simple demande, pour une période maximale de deux ans, à la mère ou au père fonctionnaire, à l'occasion des deux premières naissances ou adoptions.
Québec	Le congé parental peut durer jusqu'à 65 semaines pour les nouveaux parents biologiques ou adoptifs qui, si éligibles, pourront bénéficier de <a href="#">prestations parentales</a> . Les parents peuvent choisir entre deux régimes : le régime de base qui couvre 70 % du revenu assurable sur une période plus longue ou un régime particulier à 75 % du revenu assurable et des prestations de moins longue durée.
Roumanie	Les personnes qui élèvent des enfants de moins de deux ans, ou de moins de trois ans si ceux-ci sont en situation de handicap, peuvent avoir droit au : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Congé parental d'éducation et l'allocation d'éducation : Le congé parental et l'allocation d'éducation est accordé aux parents biologiques, aux parents adoptifs, aux personnes auxquelles les enfants ont été confiés en vue de l'adoption, aux tuteurs légaux ou aux personnes auprès desquelles les enfants ont été placés en urgence, à l'exception de l'assistant maternel professionnel. Pour en bénéficier, les personnes doivent avoir leur résidence en Roumanie et habiter avec l'enfant au nom duquel elles demandent à bénéficier de ces droits.</li> <li>▪ Congé parental d'éducation et allocation d'éducation d'un enfant en situation de handicap : Ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans, mais peut être prolongé jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de sept ans, si on en fait la demande.</li> <li>▪ Bonus d'insertion : Le Bonus d'insertion est un montant d'environ 130 euros versé mensuellement aux parents qui décident de reprendre leur activité professionnelle avant la fin du congé parental d'éducation. La reprise du travail au moins 60 jours plus tôt, ouvre le droit à une extension du bonus d'insertion jusqu'aux trois ans de l'enfant ou jusqu'aux quatre ans de l'enfant si ce dernier est en situation de handicap.</li> </ul>

Source : Tableau préparé par la Bibliothèque du Parlement à partir de données tirées des réponses obtenues au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones.

## E. ASSURER L'ACCÈS AUX CONGÉS PARENTAUX

Selon ONU Femmes, une révision des lois qui freinent l'autonomisation économique des femmes devrait comprendre « une révision des normes sur le congé parental pour les femmes et les hommes, comprenant des dispositions permettant d'introduire des mesures qui encouragent les hommes à s'impliquer plus activement dans l'éducation et la prise en charge de leurs enfants dès leur plus jeune âge<sup>100</sup> ».

L'objectif 1 des ODD du Programme de développement durable à l'horizon 2030 vise l'élimination de la pauvreté sous toutes ses formes. Il vise plus particulièrement, par l'entremise de la cible 1.3, à « [m]ettre en place des systèmes et mesures de protection sociale pour tous, adaptés au contexte national, y compris des socles de protection sociale, et faire en sorte que, d'ici à 2030, une part importante des pauvres et des personnes vulnérables en bénéficient<sup>101</sup> ». Selon un rapport publié en 2021 sur les progrès réalisés dans l'atteinte des ODD, il est estimé que 55 % « des mères avec des nouveau-nés reçoivent aucune prestation de maternité en espèces<sup>102</sup> ».

## FAVORISER L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES FRANCOPHONES

Dans la stratégie multipartite en faveur d'une action accélérée pour l'égalité devant la loi pour les femmes et les filles d'ici 2030, ONU Femmes plaide pour l'abrogation des lois qui compromettent l'égalité salariale, la reconnaissance des services de soins non rémunérés, la protection des travailleuses et travailleurs domestiques, les congés parentaux et la liberté de choisir un emploi. Selon ONU Femmes, pour que les États « procèdent à des réformes juridiques étendues et sectorielles d'ici à 2023 », les changements suivants doivent avoir lieu :

1. Les organes régionaux et interrégionaux doivent officiellement accepter d'unir leurs efforts pour abroger les lois discriminatoires et sensibiliser les États membres à leurs responsabilités.
2. Les gouvernements doivent affirmer un engagement national et une volonté politique en faveur de l'abrogation des lois discriminatoires et de l'élaboration de feuilles de route pour la mise en œuvre de réformes.
3. Les [organisations de la société civile] doivent faire ressortir aux gouvernements leur responsabilité relativement aux engagements qu'ils ont pris dans la conduite de réformes. Les femmes et les filles doivent avoir la possibilité de participer au processus de réforme des lois et se faire entendre, et les leaders religieux et traditionnels ainsi que les communautés doivent accepter d'éliminer les normes et les pratiques sociales néfastes.
4. Les commissions chargées de la réforme des lois, les ministères, le pouvoir judiciaire et les parlements doivent posséder les connaissances et les capacités nécessaires pour répondre aux exigences sociales et mettre en œuvre des feuilles de route relatives aux réformes<sup>103</sup>.

---

<sup>100</sup> ONU Femmes, [Égalité devant la loi pour les femmes et les filles d'ici à 2030 : Une stratégie multipartite en faveur d'une action accélérée](#), janvier 2019, p. 22.

<sup>101</sup> ONU, « Objectifs et cibles », [Objectif 1 : Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde](#), cible 1.3.

<sup>102</sup> ONU Femmes et ONU, Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, [Progrès vers la réalisation des Objectifs de développement durable : gros plan sur l'égalité des sexes 2021](#), 2021, p. 6.

<sup>103</sup> ONU Femmes, [Égalité devant la loi pour les femmes et les filles d'ici à 2030 : Une stratégie multipartite en faveur d'une action accélérée](#), janvier 2019, p. 33.

## A. SOUTENIR L'ALPHABÉTISATION DES FEMMES ET DES FILLES

Plusieurs instruments internationaux reconnaissent le droit à l'éducation. Par exemple, l'article 10 de la CEDEF reconnaît notamment que les femmes ont des « droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'éducation », ce qui inclut le droit des femmes d'accéder aux mêmes possibilités « d'éducation permanente, y compris aux programmes d'alphabétisation pour adultes et d'alphabétisation fonctionnelle<sup>104</sup> ». Malgré tout, transposer ce droit en pratique demeure difficile<sup>105</sup>. Selon le plus récent rapport de l'UNESCO sur l'égalité des genres en éducation, « le nombre de filles qui vont à l'école et terminent leurs études est plus élevé que jamais<sup>106</sup> ». Toutefois, les filles représentent les trois quarts des enfants qui n'ont jamais été scolarisés<sup>107</sup>. Par ailleurs, la majorité des 773 millions d'adultes analphabètes dans le monde sont des femmes<sup>108</sup>. L'éducation peut être un facteur aidant à briser le cycle intergénérationnel des inégalités : selon l'UNESCO, dans les pays à revenu faible et intermédiaire, « le niveau de scolarité des mères a un impact plus marqué que celui des pères sur le niveau de scolarité atteint par les fils et les filles<sup>109</sup> ».

L'alphabétisation des femmes est une partie importante du processus d'autonomisation des femmes, mais il ne s'agit que d'une partie du processus et doit être combinée à d'autres initiatives comme la création d'opportunités économiques et politiques<sup>110</sup>. Une étude de l'UNESCO publiée en 2014 souligne quelques pratiques exemplaires qui permettent de s'assurer que les projets d'alphabétisation permettent l'autonomisation des femmes, les stratégies éducatives doivent<sup>111</sup> :

- proposer des apprentissages qui déclenchent les changements que les femmes recherchent;
- cerner et éliminer les obstacles et défis à la participation des femmes aux programmes d'alphabétisation;
- intégrer les hommes dans les stratégies éducatives visant l'autonomisation des femmes;
- s'assurer que les femmes ont une expérience d'éducation qui apporte des changements tangibles et positifs dans leur vie et qui leur donne accès à de nouvelles opportunités;
- s'assurer que les bénévoles et animateurs ont les compétences et connaissances nécessaires pour offrir des formations de qualité;
- offrir des opportunités de progressions pour les femmes.

---

<sup>104</sup> Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, [Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes](#), art. 10.

<sup>105</sup> UNESCO et Institut de l'UNESCO pour l'apprentissage tout au long de la vie, [Alphabétisation et autonomisation des femmes : Histoires réussies et inspirantes](#), 2014, p. 6.

<sup>106</sup> UNESCO, [Rapport mondial de suivi sur l'éducation: Rapport sur l'égalité des genres – Une nouvelle génération : 25 ans d'efforts pour atteindre l'égalité des genres dans l'éducation](#), 2020, p. 11.

<sup>107</sup> *Ibid.*, p. 12.

<sup>108</sup> UNESCO, [Alphabétisme](#).

<sup>109</sup> UNESCO, [Rapport mondial de suivi sur l'éducation: Rapport sur l'égalité des genres – Une nouvelle génération : 25 ans d'efforts pour atteindre l'égalité des genres dans l'éducation](#), 2020, p. 28.

<sup>110</sup> UNESCO et Institut de l'UNESCO pour l'apprentissage tout au long de la vie, [Alphabétisation et autonomisation des femmes : Histoires réussies et inspirantes](#), 2014, p. 8.

<sup>111</sup> *Ibid.*, p. 36 à 38.

## B. EXEMPLES D'INITIATIVES AU SEIN DE L'ESPACE FRANCOPHONE

Plusieurs projets ont été mis sur pied pour favoriser l'autonomisation économique des femmes francophones. Certaines sections de l'APF ont partagé des exemples de projets dans leur réponse au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones envoyé par la Section canadienne de l'APF à l'automne 2020. Par exemple :

- Belgique (Communauté française/Wallonie-Bruxelles) : Des entreprises proposent des microcrédits et du coaching pour développer l'entrepreneuriat des femmes. Par ailleurs, certains centres publics d'aide sociale ou certaines communes ont créé des « haltes d'accueil » pour accueillir les jeunes enfants des parents qui suivent une formation ou sont à la recherche d'emploi. Certaines entreprises bénéficient d'aide ou d'incitatifs fiscaux pour développer des services de garde d'enfant en leur sein, ce qui pourrait permettre aux parents, souvent les mères, de mieux concilier le travail et la famille<sup>112</sup>.
- Canada : Le Programme de promotion de la femme du ministère des Femmes et de l'Égalité des genres vise à assurer la pleine participation des femmes dans la vie économique, sociale et démocratique. Pour ce faire, le Programme finance des projets d'organismes œuvrant dans les domaines de l'élimination de la violence faite aux femmes et aux filles, de l'amélioration de la prospérité économique des femmes et des filles et de l'accès des femmes et des filles aux postes de responsabilité et de décision<sup>113</sup>.
- France : L'Index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été mis en place par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion en 2019. L'index se compose de cinq critères : l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, l'écart de répartition des augmentations individuelles, l'écart de répartition des promotions, le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité et la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations. Chaque année au 1<sup>er</sup> mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier leur index sur leur site Internet. Des mesures et pénalités sont prévues pour les employeurs qui auraient un index trop faible ou qui ne publierait pas l'index. Par ailleurs, plusieurs réseaux féminins se sont mobilisés récemment pour alerter le gouvernement français sur les risques auxquels font face les femmes entrepreneures, par exemple les signataires du manifeste de Elle&Co, le réseau Bouge ta Boîte, les signataires de la pétition « Bas les masques<sup>114</sup> ».
- Grèce : Le Secrétariat général de la politique familiale et de l'égalité des genres a soumis une proposition intitulée « Promouvoir l'équilibre travail-vie privée dans les entreprises et un meilleur partage des soins entre les hommes et les femmes – SHARE » dans le cadre du programme de travail 2019 sur les droits, l'égalité et la citoyenneté de l'Union européenne. Ce projet a débuté en février 2020 et vise à lutter contre les rôles familiaux traditionnels de genre et à promouvoir la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée<sup>115</sup>. Par ailleurs, un plan d'action national pour l'égalité des genres pour la période 2021-2025 est en développement. Les axes prioritaires de ce plan incluent la conciliation travail et famille, l'autonomisation économique des femmes et l'accès des femmes au marché du travail et aux postes de responsabilité<sup>116</sup>.

---

<sup>112</sup> APF, Section belge (Communauté française/Wallonie-Bruxelles), *Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones*, 2020.

<sup>113</sup> APF, Section canadienne, *Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones*, 2020.

<sup>114</sup> APF, Section française, *Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones*, 2020.

<sup>115</sup> APF, Section grecque, *Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones*, 2020.

<sup>116</sup> APF, Section grecque, *Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones*, 2020.



- Liban : Une stratégie est en développement pour augmenter de 5 % la participation des femmes libanaises sur le marché du travail et pour améliorer le cadre légal pour renforcer la représentation des femmes dans l'administration et dans le secteur privé. Cette stratégie prévoit plusieurs volets, par exemple augmenter la représentation des femmes à la tête des petites et moyennes entreprises et coopératives ainsi que lancer des campagnes de sensibilisation contre les discriminations. Ces différents engagements ont été annoncés en janvier 2019 lors de la clôture de la première conférence consacrée à l'autonomisation économique des femmes dans trois pays du Machrek (Liban, Irak et Jordanie)<sup>117</sup>.
- Ontario : Certains programmes visent à aider les femmes à obtenir des emplois et de la formation entrepreneuriale dont elles ont besoin pour accroître leur sécurité financière. Par exemple, le Programme de sécurité économique des femmes est conçu pour aider les femmes à faible revenu et propose des programmes de formation financés par la province qui aident les femmes à acquérir les compétences, les connaissances et l'expérience nécessaires pour trouver un emploi ou démarrer une petite entreprise et accroître leur sécurité financière. Le programme Investir dans l'avenir des femmes vise à prévenir la violence contre les femmes et favoriser l'indépendance économique en aidant les femmes à développer des compétences et des capacités qui réduiront leur vulnérabilité à la pauvreté et aux abus. Finalement, le programme Renforcer le leadership des femmes autochtones vise à appuyer les femmes autochtones qui veulent accéder à des rôles de leadership dans leur communauté<sup>118</sup>.
- Polynésie française : Le Conseil des femmes de Polynésie (CDF) gère un centre d'hébergement d'urgence, le *Pû o te Hau*, au sein duquel sont dispensées régulièrement depuis 2005, diverses formations pour l'autonomisation sociale ou professionnelle des femmes pensionnaires du centre<sup>119</sup>. En 2018, le CDF a aussi initié un projet de construction d'un Centre de la Femme Polynésienne visant à mettre en place des actions d'échanges intergénérationnelles afin d'aider à l'épanouissement des femmes grâce à l'éducation et en respectant la culture. Finalement, l'Association UFFO-Polynésie (Union des femmes francophones d'Océanie-Polynésie) organise la journée *Vahine, Tu as des talents* le 8 mars, et ce depuis 2012. L'objectif de cette journée est de promouvoir l'autonomisation des femmes polynésiennes en les encourageant dans leurs initiatives économiques, sources d'indépendance financière et de réalisation personnelle.
- Québec : L'orientation n°. 2 de la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021* vise à améliorer la sécurité et l'autonomie financière des femmes, notamment en :
  - diversifiant les choix de carrière des filles, des femmes et des garçons;
  - accroissant la mixité en emploi;
  - améliorant l'employabilité des femmes;
  - encourageant et accompagnant les femmes sur le chemin de l'entrepreneuriat.

En vertu de la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*, le gouvernement du Québec finance des projets et des initiatives sur une base annuelle, notamment des projets visant la conciliation travail-famille-études, le soutien à la scolarisation des femmes en situation de vulnérabilité et l'appui à l'intégration en emploi des femmes. Par ailleurs, la *Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023* prévoit une mesure spécifique pour accroître la présence des femmes dans les emplois à prédominance masculine.

<sup>117</sup> APF, Section libanaise, *Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones*, 2020.

<sup>118</sup> APF, Section ontarienne, *Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones*, 2020.

<sup>119</sup> APF, Section de la Polynésie française, *Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones*, 2020.

- Roumanie : Une des priorités d'action est favoriser l'entrepreneuriat féminin. Par exemple, le programme gouvernemental annuel *Start-up Nation* a été conçu pour soutenir l'accès à des fonds non remboursables pour les petites et moyennes entreprises; en 2019, 44 % des entreprises enregistrées à ce programme étaient représentées par des femmes. Le programme national multiannuel pour le développement de l'entrepreneuriat des femmes dans le secteur des petites et moyennes entreprises a été lancé en 2018. Ce programme a notamment pour objectif de stimuler et de soutenir le démarrage et le développement de structures économiques privées mises en place par des femmes et de développer les compétences entrepreneuriales des femmes afin de les impliquer dans les affaires économiques. Finalement, les femmes peuvent tenter d'obtenir des prêts bancaires à des conditions avantageuses auprès des banques roumaines<sup>120</sup>.
- Rwanda : Plusieurs initiatives sont mises en place pour contribuer à l'autonomisation économique des femmes<sup>121</sup>. Par exemple, la NST1 (GoR National Strategy for Transformation) 2017-2024 préconise la création de 1,5 million d'emplois pour les femmes et les jeunes à l'horizon 2024. Le Programme national d'Emploi NEP Kora Wigire met l'accent sur le développement des capacités d'employabilité ou de montage d'entreprise à travers différentes interventions ciblant spécialement les femmes, les jeunes et les personnes en situation de handicap. Le Fonds de Développement du Business, créé en 2010, a pour objectif d'appuyer le renforcement du pouvoir économique des femmes et des jeunes et offre une gamme de produits et de services répondants à leurs besoins spécifiques d'autonomisation financière. D'autres initiatives visant à renforcer les capacités entrepreneuriales des femmes incluent New Faces New Voices, AFAWA et 50 Million African Women Speak.
- Suisse : Des mouvements ont organisé une « grève des femmes » à l'été 2019, un événement qui a eu une influence sur les élections fédérales suisses, sur la vie politique en général et sur certains sujets parlementaires<sup>122</sup>.

### C. LE RÔLE DES PARLEMENTS ET DES PARLEMENTAIRES DANS LA PROMOTION DE L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES

Les parlements et les parlementaires peuvent favoriser la promotion de l'autonomisation économique des femmes en intégrant une perspective de genre dans les travaux parlementaires, notamment dans l'élaboration des lois et dans le processus budgétaire. Selon l'ONU, l'intégration d'une perspective de genre est une stratégie qui vise à promouvoir l'égalité des genres en plaçant l'objectif de l'égalité des genres au centre des activités des États, y compris l'élaboration de politiques, la recherche, les lois, l'affectation de ressources ainsi que la planification et la mise en œuvre de programmes et de projets<sup>123</sup>. Lors de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes en 1995, les États ont reconnu l'importance d'intégrer une perspective de genre dans toutes les activités des États. Selon l'Union interparlementaire (UIP), cela permet « de prendre acte des différences économiques, sociales, politiques et juridiques qui existent entre les hommes et les femmes<sup>124</sup>. »

<sup>120</sup> APF, Section roumaine, *Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones*, 2020.

<sup>121</sup> APF, Section rwandaise, *Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones*, 2020.

<sup>122</sup> APF, Section suisse, *Réponses au questionnaire sur l'autonomisation économique des femmes francophones*, 2020.

<sup>123</sup> ONU Femmes, *Intégration d'une dimension de genre*.

<sup>124</sup> Union interparlementaire (UIP), *Plan d'action pour des parlements sensibles au genre*, 2017, p. 13.



## 1. L'ÉLABORATION DE LOIS SENSIBLES AU GENRE

Selon l'UIP et ONU Femmes, l'élaboration de lois sensibles au genre consiste à « modifier ou à abroger les lois qui entraînent des discriminations explicites ou implicites fondées sur le sexe » et à « promulguer des lois qui reconnaissent le principe d'égalité des sexes et garantissent son respect dans la pratique<sup>125</sup> ». À ce titre, les parlementaires doivent tenir compte des répercussions que peuvent avoir les lois et les projets de loi sur différentes personnes ainsi que des besoins particuliers de différents groupes de population. Toutes les parties prenantes du pouvoir législatif ont un rôle à jouer pour garantir l'élaboration de lois sensibles au genre, par exemple<sup>126</sup> :

1. Le Président du parlement (ou le chef de la chambre haute) : Il joue souvent un rôle de premier plan en matière d'organisation du travail législatif et détermine « la manière dont les débats sur les projets de loi et les amendements à y apporter sont organisés. »
2. Les commissions parlementaires : Les membres des commissions parlementaires jouent un rôle important lors de l'analyse des projets de loi.
3. Les groupes parlementaires de femmes (formels ou informels) : Ces groupes parlementaires peuvent être des « vecteurs de réformes législatives sensibles au genre et inciter un plus grand nombre de parlementaires à les soutenir. »
4. Les parlementaires : Ils sont des « acteurs incontournables des réformes, leur vote étant indispensable pour l'adoption de ces dernières. »
5. Le bureau chargé de fournir des conseils et des analyses juridiques et le personnel parlementaire : Ce personnel assure « un rôle important en soutenant les parlementaires dans leurs efforts de réforme des lois. »

Les parlements et les parlementaires peuvent également soutenir les efforts visant à atteindre les ODD, particulièrement ceux en lien avec l'égalité des genres. Les parlementaires peuvent examiner les lois proposées pour s'assurer qu'elles soient conformes avec les ODD et qu'elles soient sensibles au genre. Ce faisant, les parlementaires peuvent faire avancer la mise en œuvre des ODD<sup>127</sup>. Finalement, les parlements peuvent également contrôler les résultats atteints pour s'assurer que les gouvernements respectent et mettent en œuvre les ODD. Ceci peut être accompli lors de la séance des questions, à l'aide de questions écrites au gouvernement ou durant les travaux des comités parlementaires, par exemple<sup>128</sup>.

## 2. L'INTÉGRATION D'UNE PERSPECTIVE DE GENRE DANS LE PROCESSUS BUDGÉTAIRE

Les parlements et les parlementaires peuvent s'assurer que les budgets soient analysés dans une perspective de genre. Ceci peut être accompli, par exemple, en encourageant les débats parlementaires sur le budget et ses conséquences pour les femmes et les hommes. Les parlements peuvent également envisager d'adopter une loi ou des mécanismes qui exigeraient que « toutes les politiques gouvernementales et toutes les lois soient examinées pour en déterminer les effets sur l'égalité des sexes et s'assurer qu'elles soient conformes aux obligations juridiques du pays au regard des conventions internationales pertinentes<sup>129</sup> ».

<sup>125</sup> UIP et ONU Femmes, [Élaboration de lois sensibles au genre](#), Guide à l'usage des parlementaires n° 33, 2021, p. 18.

<sup>126</sup> *Ibid.*, p. 14 et 15.

<sup>127</sup> UIP, [Les ODD à l'usage des parlements – Outil d'auto-évaluation](#), 2016, p. 13.

<sup>128</sup> ONU, [Cadre mondial d'indicateurs relatifs aux objectifs et aux cibles du Programme de développement durable à l'horizon 2030](#), A/RES/71/313, E/CN.3/2018/2.

<sup>129</sup> UIP, [Plan d'action pour des parlements sensibles au genre](#), 2017, p. 10.

Selon l'UIP et ONU Femmes :

Le processus budgétaire est crucial pour que les parlementaires vérifient si des ressources adéquates ont été allouées aux réformes législatives sensibles au genre ainsi qu'à la mise en œuvre des lois sur l'égalité des sexes déjà en place. Les parlementaires peuvent poser des questions directement aux ministres concernés sur les besoins et les engagements budgétaires. Ils peuvent également utiliser leur rôle au sein des comités du budget, des finances, des dépenses et/ou d'autres secteurs pour demander aux ministres et aux fonctionnaires si les allocations de fonds sont suffisantes et si elles sont utilisées pour avoir le plus grand impact possible<sup>130</sup>.

Dans une étude menée en 2011, l'UIP souligne que pour bien intégrer une perspective de genre dans le processus budgétaire, « les parlementaires doivent avoir un accès indépendant à l'information, de préférence par le biais du service de documentation du parlement<sup>131</sup>. » D'autres éléments sont essentiels pour intégrer adéquatement une perspective de genre dans le processus budgétaire, notamment<sup>132</sup> :

- l'accès à des données ventilées par sexe;
- l'accès à de l'expertise et à des outils sur la budgétisation sensible aux genres;
- le développement des compétences des parlementaires en matière de budgétisation sensible aux genres; et
- une infrastructure parlementaire adaptée à la budgétisation sensible aux genres.

---

<sup>130</sup> UIP et ONU Femmes, [Élaboration de lois sensibles au genre](#), Guide à l'usage des parlementaires n° 33, 2021, p. 88.

<sup>131</sup> Sonia Palmieri, [Parlements sensibles au genre : Étude mondiale des bonnes pratiques](#), Rapports et documents n° 64, UIP, 2011, p. 39.

<sup>132</sup> *Ibid.*