

Le 5 novembre 2021

Monsieur Justin Trudeau
Premier ministre du Canada
Chambre des communes
Ottawa (Ontario) K1A 0A6



www.bpwcanada.com

Monsieur le Premier Ministre,

La Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles (BPW Canada) vous soumet respectueusement son Mémoire 2021, ci-joint, afin que vous en preniez connaissance et que vous y donniez suite. Les points qu'il soulève représentent les préoccupations de nos membres de tout le pays. Les résolutions qu'il expose ont été débattues et acceptées à l'assemblée générale annuelle qui s'est tenue le 14 août 2021. Nous y avons également joint des résolutions adoptées au congrès virtuel de la Fédération internationale des femmes de carrières commerciales et professionnelles, en mars 2021.

Depuis plus de 90 ans, notre organisation non partisane presse les gouvernements de continuer à intégrer dans la législation l'égalité des droits pour les femmes. En exprimant nos préoccupations dans ce mémoire et en engageant un dialogue ouvert avec votre gouvernement, nous pourrions bâtir, ensemble, un Canada solide et prospère.

Au nom de BPW Canada, je profite de cette occasion pour exprimer notre reconnaissance au gouvernement fédéral, qui a pris l'engagement financier et de principe d'établir un plan national d'apprentissage et de garde des jeunes enfants, un enjeu qui nous tient à cœur et que nous avons abordé dans une première résolution qui date de près de 50 ans. Lorsqu'on pense aux conséquences de la pandémie et à l'effet disproportionné qu'elle a sur les femmes en creusant davantage le fossé économique entre elles et les hommes, il est particulièrement important d'offrir des services de garde abordables et financés par l'État. L'autonomisation économique, la sécurité du logement et les conditions sécuritaires des travailleurs essentiels sont prioritaires pour notre relance, dans le cadre d'une approche intersectionnelle. Nous vous sommes reconnaissantes de prendre conscience de la situation. Ce n'est que lorsque les dirigeants du gouvernement, du milieu des affaires et de la société civile travailleront ensemble que nous pourrions réellement faire avancer la condition féminine dans notre pays.

Nous demandons respectueusement que les ministres concernés et vous-même preniez connaissance des résolutions ci-jointes et soyez disposés à vous entretenir avec notre délégation au moment qui conviendra selon vos horaires respectifs. Une représentante de BPW Canada communiquera avec vous pour faire un suivi des présentes et confirmer la date et l'heure de notre entretien.

Nous avons envoyé ce mémoire aux chefs de l'opposition et aux ministres mentionnés dans nos résolutions afin qu'ils soient informés de notre position sur les sujets abordés.

Veillez agréer mes salutations distinguées.

A handwritten signature in cursive script, appearing to read 'K. Gorgerat'.

Karin Gorgerat, présidente de BPW Canada pour 2020-2022

Ce document a également été envoyé à :

Monsieur Erin O'Toole, chef de l'opposition, Chambre des communes, Ottawa (Ontario), K1A 0A6.
Courriel : Erin.Otoole@parl.gc.ca

Monsieur Jagmeet Singh, chef du Nouveau Parti démocratique, Chambre des communes, Ottawa (Ontario), K1A 0A6. Courriel : Jagmeet.Singh@parl.gc.ca

Monsieur Yves-François Blanchet, chef du Bloc québécois, Chambre des communes, Ottawa (Ontario), K1A 0A6. Courriel : Yves-Francois.Blanchet@parl.gc.ca

Madame Annamie Paul, cheffe du Parti vert. Courriel : annamie.paul@annamiepaul.ca

Madame Chrystia Freeland, vice-première ministre et ministre des Finances, Chambre des communes, Ottawa (Ontario), K1A 0A6. Courriel : Chrystia.Freeland@parl.gc.ca

Monsieur Dominic LeBlanc, ministre des Affaires intergouvernementales, de l'Infrastructure et des Collectivités, Chambre des communes, Ottawa (Ontario), K1A 0A6. Courriel : Dominic.LeBlanc@parl.gc.ca

Monsieur Jean-Yves Duclos, ministre de la Santé, Chambre des communes, Ottawa (Ontario), K1A 0A6. Courriel : Jean-Yves.Duclos@parl.gc.ca

Madame Mélanie Joly, ministre des Affaires étrangères, Chambre des communes, Ottawa (Ontario), K1A 0A6. Courriel : Melanie.Joly@parl.gc.ca

Monsieur Harjit Singh Sajjan, ministre du Développement international et ministre responsable de l'Agence de développement économique du Pacifique Canada, Chambre des communes, Ottawa (Ontario), K1A 0A6. Courriel : Harjit.Sajjan@parl.gc.ca

Madame Carla Qualtrough, ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et de l'Inclusion des personnes handicapées, Chambre des communes, Ottawa (Ontario), K1A 0A6. Courriel : Carla.Qualtrough@parl.gc.ca

Madame Patricia Hajdu, ministre des Services aux Autochtones et ministre responsable de l'Agence fédérale de développement économique pour le Nord de l'Ontario, Chambre des communes, Ottawa (Ontario), K1A 0A6. Courriel : Patty.Hajdu@parl.gc.ca

Monsieur François-Philippe Champagne, ministre de l'Innovation, des Sciences et de l'Industrie, Chambre des communes, Ottawa (Ontario), K1A 0A6. Courriel : Francois-Philippe.Champagne@parl.gc.ca

Madame Karina Gould, ministre de la Famille, des Enfants et du Développement social, Chambre des communes, Ottawa (Ontario), K1A 0A6. Courriel : Karina.Gould@parl.gc.ca

Monsieur Ahmed D. Hussen, ministre du Logement et de la Diversité et de l'Inclusion, Chambre des communes, Ottawa (Ontario), K1A 0A6. Courriel : Ahmed.Hussen@parl.gc.ca

Monsieur Seamus O'Regan, ministre du Travail, Chambre des communes, Ottawa (Ontario), K1A 0A6. Courriel : Seamus.oregan@parl.gc.ca

Monsieur Pablo Rodriguez, ministre du Patrimoine canadien, Chambre des communes, Ottawa (Ontario), K1A 0A6. Courriel : Pablo.Rodriguez@parl.gc.ca

Madame Mary F.Y. Ng, ministre du Commerce international, du Développement économique et de la Petite entreprise et de la Promotion des exportations, Chambre des communes, Ottawa (Ontario), K1A 0A6. Courriel : Mary.Ng@parl.gc.ca

Madame Filomena Tassi, ministre des Services publics et de l'Approvisionnement, Chambre des communes, Ottawa (Ontario), K1A 0A6. Courriel : Filomena.Tassi@parl.gc.ca

Monsieur Jonathan Wilkinson, ministre des Ressources naturelles, Chambre des communes, Ottawa (Ontario), K1A 0A6. Courriel : Jonathan.Wilkinson@parl.gc.ca

Monsieur David Lametti, ministre de la Justice et procureur général du Canada, Chambre des communes, Ottawa (Ontario), K1A 0A6. Courriel : David.Lametti@parl.gc.ca

Monsieur Steven Guilbeault, ministre de l'Environnement et du Changement climatique, Chambre des communes, Ottawa (Ontario), K1A 0A6. Courriel : Steven.Guilbeault@parl.gc.ca

Monsieur Marc Miller, ministre des Relations Couronne-Autochtones, Chambre des communes, Ottawa (Ontario), K1A 0A6. Courriel : Marc.Miller@parl.gc.ca

Monsieur Daniel Vandal, ministre des Affaires du Nord et ministre responsable de Développement économique Canada pour les Prairies et de l'Agence canadienne de développement économique du Nord, Chambre des communes, Ottawa (Ontario), K1A 0A6. Courriel : Dan.Vandal@parl.gc.ca

Monsieur Sean Simon Andrew Fraser, ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté, Chambre des communes, Ottawa (Ontario), K1A 0A6. Courriel : Sean.Fraser@parl.gc.ca

Madame Gudie Hutchings, ministre du Développement économique rural, Chambre des communes, Ottawa (Ontario), K1A 0A6. Courriel : Gudie.Hutchings@parl.gc.ca

Madame Marci Ien, ministre des Femmes et de l'Égalité des genres et de la Jeunesse, Chambre des communes, Ottawa (Ontario), K1A 0A6. Courriel : Marci.Ien@parl.gc.ca

Madame Helena Jaczek, ministre responsable de l'Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario, Chambre des communes, Ottawa (Ontario), K1A 0A6. Courriel : Helena.Jaczek@parl.gc.ca

Madame Kamal Khera, ministre des Aînés, Chambre des communes, Ottawa (Ontario), K1A 0A6. Courriel : Kamal.Khera@parl.gc.ca

Madame Pascale St-Onge, ministre des Sports et ministre responsable de l'Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec, Chambre des communes, Ottawa (Ontario), K1A 0A6. Courriel : Pascale.St-Onge@parl.gc.ca

Mémoire présenté
à
**MONSIEUR JUSTIN TRUDEAU,
PREMIER MINISTRE DU CANADA,**
par



**La Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et
professionnelles**

The Canadian Federation of Business and Professional Women

**Membre de la Fédération internationale des femmes de carrières
commerciales et professionnelles**

bpwcanada@bpwcanada.com
www.bpwcanada.com

**Notre but : améliorer les conditions économiques,
politiques, sociales et d'emploi des femmes du Canada**

« Un travail de femmes pour aider les femmes au travail »

Novembre 2021

TABLE DES MATIÈRES

Résolutions de BPW Canada

Résolutions approuvées à l'assemblée générale annuelle de La Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles, tenue en mode virtuel le 14 août 2021

Introduction

1. Surveillance fédérale indépendante pour la santé et la sécurité des travailleurs essentiels
2. Services de garde d'enfants publics et entièrement subventionnés
3. Encouragements fiscaux pour accroître la représentation des femmes dans les hautes directions et les conseils d'administration
4. Appui à une approche sexospécifique pour mettre en œuvre la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones
5. Appui à la création d'un programme national de revenu de base garanti
6. Déni des droits des femmes en Afghanistan

Résolutions de BPW International

Résolutions présentées par la Fédération internationale des femmes de carrières commerciales et professionnelles et adoptées par La Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles en mars 2021

1. Budgétisation sensible au genre
2. Écart de rémunération entre les sexes à la retraite
3. Marchés publics pour les entreprises appartenant à des femmes
4. Égalité des sexes dans le sport
5. Développement des compétences des femmes migrantes et reconnaissance de leurs titres de compétences étrangers
6. Accès à la technologie pour les femmes rurales
7. Élaboration de stratégies nationales de biodiversité
8. Solutions de rechange à la détention des femmes et des filles

INTRODUCTION

La Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles (BPW Canada) revendique l'égalité des femmes et cherche à améliorer leurs conditions économiques, politiques, sociales et d'emploi. Nous faisons « un travail de femmes pour aider les femmes au travail ». Notre effectif se compose de femmes qui occupent des professions et des métiers divers, notamment des entrepreneures. Au sein de son réseau de soutien, BPW Canada développe le leadership et le potentiel professionnel des femmes par le truchement de l'enseignement, de la sensibilisation, de la plaidoirie et du mentorat.

En 1930, BPW Canada fut l'un des membres fondateurs de la Fédération internationale des femmes de carrières commerciales et professionnelles. BPW International jouit du statut consultatif au Conseil économique et social des Nations Unies depuis 1947 et est reconnue comme la voix des travailleuses dans plus de 95 pays. Depuis le 30 septembre 2021, BPW Canada jouit également d'un statut consultatif spécial.

Depuis plus de 90 ans, nous défendons les droits des femmes sur tous les plans et nous jouons un rôle important dans leur avancement au sein d'une société juste et équitable. Pour en savoir davantage sur nos réalisations, veuillez accéder à notre site Web, à l'adresse www.bpwcanada.com.

Les clubs BPW du Canada offrent actuellement à leurs membres toute une gamme d'opportunités et d'activités visant à les sensibiliser et à perfectionner leur plaidoyer actif et avisé des questions féminines, leurs aptitudes au leadership, l'avancement de leur carrière, leur réseautage de soutien et leur développement personnel.

BPW Canada a tenu son assemblée générale annuelle en mode virtuel le 14 août 2021. Les résolutions qu'expose ce document ont été lancées par nos clubs, étudiées et formulées, puis présentées lors de cette assemblée, où elles ont été débattues et votées. Nous y avons également joint des résolutions adoptées lors du congrès virtuel de la Fédération internationale des femmes de carrières commerciales et professionnelles qui s'est tenu en mars 2021. Les résolutions acceptées sont incluses aux présentes afin que vous les examiniez.

Nous attendons avec impatience l'occasion de nous entretenir avec les représentants de notre gouvernement fédéral afin de leur présenter nos résolutions et nos préoccupations de façon plus détaillée.

Karin Gorgerat, présidente pour 2020-2022, BPW Canada : president@bpwcanada.com

Colleen Babiuk-Ilkiw, vice-présidente, Résolutions et statuts pour 2020-2022, BPW Canada : resolutions@bpwcanada.com



RÉSOLUTION 1 : Surveillance fédérale indépendante pour la santé et la sécurité des travailleurs essentiels

IL EST RÉSOLU QUE La Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles (BPW Canada) presse le gouvernement du Canada – précisément les ministres de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre, de l'Inclusion des personnes handicapées, de la Santé, des Femmes, de l'Égalité des genres et de la Jeunesse – de créer un plan de surveillance indépendante permettant d'évaluer méthodiquement les milieux de travail où le personnel est réuni en grands groupes (comme les usines et les manufactures), de vérifier qu'ils respectent les normes de santé et de sécurité au vu de la présente crise sanitaire mondiale, de prioriser l'accès à la vaccination en plus des efforts déjà fournis par le gouvernement provincial en ce sens et de renforcer l'inspection et l'évaluation des milieux de travail;

IL EST ÉGALEMENT RÉSOLU QUE BPW Canada presse le gouvernement du Canada – précisément les ministres du Travail, de la Santé, de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre, de l'Inclusion des personnes handicapées, de la Famille, des Enfants, du Développement social, des Femmes, de l'Égalité des genres et de la Jeunesse – de fournir un filet de sécurité aux immigrantes qui composent jusqu'à 20 % de la population féminine du Canada et aux femmes migrantes (les travailleuses étrangères temporaires qui se retrouvent souvent parmi les 25 % de femmes qui immigreront au Canada) qui, en raison de leur statut de résidentes temporaires, n'ont souvent pas accès aux mesures d'aide en lien avec la COVID-19, aux soins de santé, aux subventions salariales et aux autres mesures de soutien du revenu et de protection sociale;

IL EST ENFIN RÉSOLU QUE BPW Canada presse le gouvernement du Canada – précisément les ministres de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre, de l'Inclusion des personnes handicapées et du Travail – de concevoir un système permettant aux travailleurs essentiels de dénoncer anonymement des conditions de travail inadéquates qui exposent leur santé, leur sécurité et leur bien-être à des risques graves, afin que des directives coordonnées puissent être données par une collaboration provinciale.

Fondement

Depuis 1998, BPW Canada appuie la *Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille* (adoptée par les Nations Unies en 1990). À High River (en Alberta), l'usine Cargill de transformation des viandes a été liée à près de 1 000 cas du nouveau coronavirus et au décès d'une femme et de deux hommes qui y travaillaient. Au Canada, il s'agit de la plus forte éclosion liée à un même site. Cette usine est considérée comme un service essentiel et emploie 2 000 personnes, dont un bon nombre de femmes, de migrants et de membres de minorités visibles.

Même avant qu'on demande officiellement à l'usine de cesser temporairement ses activités, en 2020, 85 % de ses employés disaient avoir peur d'aller au travail. Dans ce type d'environnement, les fonctions et les responsabilités du personnel impliquent une proximité et ne permettent pas la distanciation physique. Les usines de conditionnement des viandes sont des milieux propices à la propagation de la COVID-19, car le virus se développe là où la température est moins élevée et où le taux d'humidité est très élevé ou très faible. L'air est généralement de mauvaise qualité dans ces usines, dont le système de filtration est souvent inadéquat.

Références

SOMOS, C. « More than 200 cases of COVID-19 and one death linked to Alberta pork plant », *CTV News*, 9 février 2021 : <https://www.ctvnews.ca/health/coronavirus/more-than-200-cases-of-covid-19-and-one-death-linked-to-alberta-pork-plant-1.5301140>

STATISTIQUE CANADA. *Graphique 1 : Femmes immigrantes en proportion de l'ensemble de la population féminine, Canada, 1911 à 2011 et projections de 2021 à 2031* : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2015001/article/14217/c-g/c-g01-fra.htm>

WARREN, Wilson J. « The Meat Industry Goes Back to the Jungle », *Current History*, vol. 120 (2021), n° 822, pages 21-27 : <https://doi.org/10.1525/curh.2021.120.822.21>



RÉSOLUTION 2 : Services de garde publics et entièrement subventionnés

IL EST RÉSOLU QUE La Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles (BPW Canada) presse le gouvernement du Canada – précisément les ministres de la Famille, des Enfants, du Développement social, des Femmes, de l'Égalité des genres, de la Jeunesse et des Finances – d'entreprendre immédiatement la consultation des parties prenantes (provinces, territoires, parents, fournisseurs de services de garde et employeurs) afin de financer adéquatement, rapidement et efficacement, par l'intermédiaire du budget présenté le 19 avril 2021, des services de garde publics et entièrement subventionnés pour tous les parents, notamment des options et des programmes de garde parascolaire favorables aux horaires de travail non traditionnels, par exemple pour les parents qui font un travail par postes ou qui requièrent des heures de garde plus longues en raison d'un quart de travail de 12 heures;

IL EST ÉGALEMENT RÉSOLU QUE BPW Canada presse le gouvernement du Canada – précisément les ministres de la Famille, des Enfants, du Développement social, des Femmes, de l'Égalité des genres, de la Jeunesse et des Finances – de fonder un secrétariat national des services de garde collaborant avec les parties prenantes des provinces et territoires à l'établissement, au suivi et à l'évaluation des mesures d'éducation à l'enfance et des normes de qualité des services de garde;

IL EST ENFIN RÉSOLU QUE BPW Canada presse le gouvernement du Canada – précisément les ministres de la Famille, des Enfants, du Développement social, des Femmes, de l'Égalité des genres, de la Jeunesse et des Finances – d'élaborer un plan visant à remédier à la pénurie d'éducateurs de la petite enfance par les moyens suivants :

1. Normaliser les critères de certification, notamment par la reconnaissance des titres de compétences étrangers, à l'échelle du Canada
2. Améliorer les programmes de formation en ligne et accélérer l'octroi de titres de compétences en milieu scolaire
3. Élaborer un soutien financier pour les populations sous-employées afin qu'elles puissent accéder à ces possibilités de formation
4. Normaliser le salaire des éducateurs de la petite enfance à un degré suffisant pour attirer les plus grands talents de ce secteur d'activité

Fondement

Depuis les années 1970, BPW Canada presse le gouvernement fédéral de soutenir la gestion des services de garde, car le Canada (hors Québec) a l'un des systèmes les moins abordables des pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). L'abordabilité des services de garde est étayée par l'engagement du Canada à l'égard de la Déclaration des droits de l'enfant des Nations Unies et respecte les Principes d'autonomisation des femmes.

Le coût élevé de ces services contribue aux inégalités que les femmes subissent au travail. Leur situation est encore plus difficile pendant la pandémie, car elles doivent travailler à la maison, gérer l'enseignement à domicile et s'occuper des enfants pendant leurs heures de travail habituelles. Dans son rapport *Un plan de relance économique féministe pour le Canada*, YWCA indiquait en 2020 que « ce n'est pas une relance si les femmes, les personnes bispirituelles et les personnes de genre divers sont laissées pour compte ».

Mise à jour

BPW est reconnaissante au gouvernement pour son budget 2021 et son engagement de principe à l'égard de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants. Nous l'encourageons à poursuivre son travail préélectoral afin d'arriver à une entente fédérale-provinciale-territoriale.

Références

HAUT-COMMISSARIAT DES NATIONS UNIES AUX DROITS DE L'HOMME. *Convention relative aux droits de l'enfant*, 2 septembre 1990 : <https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx>

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE). *Is Childcare Affordable? Policy Brief on Employment, Labour and Social Affairs*, juin 2020 : <http://www.oecd.org/els/family/OECD-Is-Childcare-Affordable.pdf>

PRINCIPES D'AUTONOMISATION DES FEMMES. *Note d'orientation : Soutien des entreprises à l'éducation et l'accueil de la petite enfance*, 2021 : <https://www.weps.org/resource/company-supported-early-childhood-education-and-care>

YWCA CANADA. *Un plan de relance économique féministe pour le Canada*, 2020 : <https://www.feministrecovery.ca/accueil>



RÉSOLUTION 3 : Encouragements fiscaux pour accroître la représentation des femmes dans les hautes directions et les conseils d'administration

IL EST RÉSOLU QUE La Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles (BPW Canada) presse le gouvernement du Canada – précisément les ministres des Finances, des Femmes, de l'Égalité des genres, de la Jeunesse, de l'Innovation, des Sciences, de l'Industrie, du Logement, de la Diversité et de l'Inclusion – de mettre en œuvre un encouragement fiscal de cinq ans pouvant être demandé par une société ouverte ou fermée si, au cours d'un exercice financier donné, son conseil d'administration et sa haute direction sont composés à plus de 35 % de femmes qualifiées et à plus de 21 % de membres qualifiés issus de groupes sous-représentés, ce qui équivaut à atteindre 70 % des deux objectifs établis par le gouvernement canadien dans le cadre de son Défi 50-30;

IL EST ENFIN RÉSOLU QUE BPW Canada presse le gouvernement du Canada – précisément les ministres des Finances, des Femmes, de l'Égalité des genres, de la Jeunesse, de l'Innovation, des Sciences, de l'Industrie, du Logement, de la Diversité et de l'Inclusion – d'annoncer publiquement la création de ce nouvel encouragement fiscal et d'expliquer pourquoi il est important de l'offrir.

Fondement

Au Canada, les femmes constituent près de 50 % de la population active, mais occupent moins de 20 % des postes au sein des conseils d'administration et moins de 17 % des postes de haute direction. Et ce, malgré le fait qu'elles détiennent plus de 50 % des baccalauréats et 50 % des maîtrises en affaires, en gestion et en administration publique.

Jusqu'à présent, le Canada a adopté l'approche « se conformer ou s'expliquer » auprès des entités cotées en bourse. Depuis 2014, les sociétés inscrites à la Bourse de Toronto doivent divulguer le taux de représentation des femmes au sein de leur conseil d'administration et de leur haute direction, ainsi que leurs politiques écrites en matière de diversité. Cependant, le nombre total de femmes siégeant à un conseil d'administration n'a que légèrement augmenté et le nombre de femmes occupant un poste de haute direction est essentiellement demeuré stable.

Le Canada accuse un retard par rapport à bien d'autres pays comme le Royaume-Uni, l'Australie et les États-Unis, entre autres.

Les encouragements fiscaux utilisés par le gouvernement canadien pour inciter le secteur privé à passer à l'action ont porté leurs fruits. L'un des exemples les plus remarquables est le programme Recherche scientifique et développement expérimental (RS&DE), qui utilise des encouragements fiscaux pour inciter les entreprises canadiennes à y participer, en leur offrant par exemple une déduction d'impôt sur le revenu et un crédit d'impôt à l'investissement.

Références

CATALYST. *La diversité des sexes au sein des conseils d'administration au Canada : recommandations visant à accélérer les progrès* (rapport commandé par le gouvernement de l'Ontario), 2016 : <https://www.catalyst.org/research/la-diversite-des-sexes-au-sein-des-conseils-dadministration-au-canada-recommandations-visant-a-acceler-les-progres/>

MACDOUGALL, Andrew, J. Valley et J. Jeffrey. *Pratiques de divulgation en matière de diversité 2020 – diversité et leadership au sein des sociétés ouvertes canadiennes* : <https://www.osler.com/osler/media/Osler/reports/corporate-governance/DiversityDisclosure-2020-FR.pdf>

MCKINSEY & COMPANY. *Le pouvoir de la parité : Promouvoir l'égalité hommes-femmes au Canada*, 2017 : https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured_insights/women_matter/the_power_of_parity_advancing_womens_equality_in_canada/mgi-the-power-of-parity-advancing-womens-equality-in-canada-full-report-fr.pdf

STATISTIQUE CANADA. *Proportion de diplômés postsecondaires masculins et féminins, selon le domaine d'études et la Classification Internationale Type de l'Éducation*, Ottawa, 2018 : https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3710013502&request_locale=fr



RÉSOLUTION 4 : Appui à une approche sexospécifique pour mettre en œuvre la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones

II EST RÉSOLU QUE La Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles (BPW Canada) presse le gouvernement du Canada – précisément les ministres des Femmes, de l'Égalité des genres, de la Jeunesse, des Services aux Autochtones, de l'Innovation, des Sciences, de l'Industrie, du Logement, de la Diversité et de l'Inclusion et la ministre responsable de l'Agence fédérale de développement économique pour le Nord de l'Ontario – d'adopter une approche sexospécifique pour mettre en œuvre les recommandations de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA) quant aux droits des femmes autochtones, en vertu de l'article 22(2) de la DNUDPA.

Fondement

La Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA) est un énoncé des droits collectifs et individuels qui sont nécessaires pour la survie, la dignité et le bien-être des peuples autochtones du monde entier. En 2015, la résolution 3 de BPW Canada pressait le gouvernement du Canada d'adopter la DNUDPA.

Le projet de loi C-15, la *Loi concernant la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*, a reçu la sanction royale le 21 juin 2021. De plus, la Commission de vérité et réconciliation, par son appel à l'action 43, demandait au gouvernement fédéral, aux provinces, aux territoires et aux administrations municipales d'adopter et de mettre en œuvre la DNUDPA dans le cadre de la réconciliation.

Même si les droits des femmes sont officiellement codifiés comme des droits de la personne en vertu de la *Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* et que les droits des peuples autochtones sont codifiés et reconnus dans la DNUDPA, ceux des femmes autochtones sont souvent négligés sur la scène internationale et à l'échelle locale. Le document *Réclamer notre pouvoir et notre place : le rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées* (2019) invite également, avec l'entière participation des femmes, filles et personnes LGBTQ2S+ autochtones, à se conformer pleinement à la DNUDPA afin d'éliminer la discrimination sexuelle de la *Loi sur les Indiens*, entre autres mesures.

Références

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES NATIONS UNIES. *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones : résolution adoptée par l'Assemblée générale le 13 septembre 2007*, A/RES/61/295, 2 octobre 2007 :

https://www.un.org/development/desa/indigenouspeoples/wp-content/uploads/sites/19/2018/11/UNDRIP_F_web.pdf

ENQUÊTE NATIONALE SUR LES FEMMES ET LES FILLES AUTOCHTONES DISPARUES ET ASSASSINÉES. *Réclamer notre pouvoir et notre place : le rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées*, Canada, 2019 :

<https://www.mmiwg-ffada.ca/fr/final-report/>

GOUVERNEMENT DU CANADA. *Les gouvernements canadiens et la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*, 2019 : <https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/fra/1524502914394/1557512757504>

GUNN, Brenda L. « Mise en application de la DNUDPA : analyse sexospécifique des répercussions », faisant partie du rapport spécial *Mise en application de la DNUDPA : Autres réflexions sur les liens à tisser entre les lois internationales et nationales, et le droit autochtone*, Centre for International Governance Innovation, 2018 : <https://www.cigionline.org/publications/undrip-implementation-more-reflections-braiding-international-domestic-and-indigenous/>

HAUT-COMMISSARIAT DES NATIONS UNIES AUX DROITS DE L'HOMME (HCDH). *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, 18 décembre 1979 : <https://www.ohchr.org/fr/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>



RÉSOLUTION 5 : Appui à la création d'un programme national de revenu de base garanti

IL EST RÉSOLU QUE La Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles (BPW Canada) presse le gouvernement du Canada – précisément les ministres de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre, de l'Inclusion des personnes handicapées et des Finances – de concevoir, budgétiser, financer et mettre en œuvre un programme national de revenu de base garanti afin de verser à tous les adultes un revenu garanti convenable calculé en fonction de leur revenu;

IL EST ENFIN RÉSOLU QUE BPW Canada presse le gouvernement du Canada – précisément les ministres de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre, de l'Inclusion des personnes handicapées, des Femmes, de l'Égalité des genres et de la Jeunesse – de mesurer l'effet de stimulation de l'emploi d'un tel programme, notamment pour l'équité hommes-femmes, sur la réduction des statistiques canadiennes relatives à la pauvreté.

Fondement

Dans son rapport sur la pauvreté publié en 2018, Statistique Canada mentionne que 1,4 million des 3,2 millions de Canadiens vivant dans la pauvreté (soit près de 45 %) sont les 26,2 % de mères célibataires qui vivent dans la pauvreté. Au Canada, 8,6 % des femmes vivaient dans la pauvreté en 2018. La même année, Statistique Canada indiquait que c'était aussi le cas de 34 % des femmes et filles des Premières Nations, de 21 % des femmes et filles des minorités visibles, de 23 % des femmes handicapées et de 16 % des femmes âgées.

Les normes changent au Canada, mais les femmes y font encore la plupart des travaux de soins et ménagers non rémunérés et des tâches bénévoles. De ce fait, c'est par un raisonnement fondé sur le genre qu'on utilise le revenu de base garanti pour reconnaître ce travail précieux pour la société.

La pandémie a fait chuter la participation des femmes au marché du travail à son niveau le plus bas en trois décennies. Plus de 1,5 million de femmes ont perdu leur emploi pendant les deux premiers mois de la récession de 2020.

On propose le revenu de base garanti comme solution au manque d'efficacité et d'équité du système de sécurité du revenu et on en fait la promotion comme une solution meilleure que l'aide sociale, laquelle est inadéquate, stigmatise ses bénéficiaires par un examen des ressources et engendre une contre-impulsion au travail en raison d'un taux de récupération élevé. Dans le rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, on recommande aussi un revenu garanti convenable.

Le versement d'un revenu de base pourrait contribuer à l'élimination des différences de pouvoir entre les sexes, qui soumettent encore trop de femmes à la pauvreté et à la violence. On a démontré qu'un revenu de base améliore la santé, le bien-être et la résilience financière des familles et des collectivités, ainsi que l'accès à l'éducation et à la formation – le tout à un coût abordable.

Références

DESJARDINS, D. et C. Freestone. *La COVID-19 a assombri davantage les perspectives des Canadiennes dont les emplois sont menacés*, 2021 : <https://leadershipavise.rbc.com/la-covid-19-a-assombri-davantage-les-perspectives-des-canadiennes-dont-les-emplois-sont-menaces/>

FONDATION CANADIENNE DES FEMMES. *Les femmes et la pauvreté au Canada : les faits*, 2021 : <https://canadianwomen.org/fr/les-faits/pauvrete/>

FORGET, E. L. *Basic Income for Canadians: From the COVID-19 Emergency to Financial Security for All*, James Lorimer & Company, 2020

KOEBEL, K. et D. Pohler. « Expanding the Canada Workers Benefit to Design a Guaranteed Basic Income », *Canadian Public Policy*, 2019, p. 285-288 : <https://www.utpjournals.press/doi/full/10.3138/cpp.2019-016>

LIM, J. « What the latest poverty figures show about who is poor in Canada », *iPolitics*, 25 février 2020 : <https://ipolitics.ca/2020/02/25/what-the-latest-poverty-figures-show-about-who-is-poor-in-canada>

MOYSER, M. et A. Burlock. *Emploi du temps : la charge de travail totale, le travail non rémunéré et les loisirs*, 2018 : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2015001/article/54931-fra.htm>

REGEHR, S. *Basic Income and Gender Equality: Reflections on the Potential for Good Policy in Canada*, 2014 : <https://www.homelesshub.ca/resource/basic-income-and-gender-equality-reflections-potential-good-policy-canada>



RÉSOLUTION 6 : Déné des droits des femmes en Afghanistan

IL EST RÉSOIU QUE La Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles (BPW Canada) presse le gouvernement du Canada – précisément les ministres des Affaires étrangères, des Femmes, de l'Égalité des genres, de la Jeunesse et du Développement international et le ministre responsable de l'Agence de développement économique du Pacifique Canada – de presser l'Organisation des Nations Unies (ONU) de prioriser la protection des droits des femmes en Afghanistan, y compris le droit à l'éducation et aux soins de santé, tels qu'ils sont reconnus dans la Constitution afghane;

IL EST ENFIN RÉSOIU QUE BPW Canada presse le gouvernement du Canada – précisément les ministres des Affaires étrangères, des Femmes, de l'Égalité des genres, de la Jeunesse et du Développement international et le ministre responsable de l'Agence de développement économique du Pacifique Canada – de presser l'ONU d'inciter les femmes dont les droits ont été violés à porter l'affaire devant la commission afghane indépendante des droits de la personne (Afghan Independent Human Rights Commission, AIHRC) et de leur offrir son soutien et sa protection.

Fondement

La Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles reconnaît les progrès réalisés par l'Afghanistan au cours des 20 dernières années à l'égard des droits des femmes, de même que la Constitution afghane et ses mesures de protection concrètes qui assurent aux femmes un statut de citoyennes égales. Ces droits, parmi bien d'autres, se sont détériorés et risquent de leur être niés en raison du retrait des troupes américaines et alliées et de la montée des talibans.

Malgré une certaine amélioration, l'Afghanistan accuse les taux de mortalité infantile (40 %) et maternelle (638 pour 100 000 naissances vivantes) parmi les plus élevés au monde. Dans un article de 2017, Human Rights Watch mentionne « selon les chiffres du gouvernement [afghan], 3,5 millions d'enfants ne sont pas scolarisés, et 85 % d'entre eux sont des filles. Seuls 37 % des adolescentes savent lire et écrire, contre 66 % chez les garçons. » Environ 60 % des filles de 10 ans vont à l'école. Cette proportion chute à 30 % chez les filles de 15 ans. Une fois mariées, peu de filles sont autorisées à poursuivre leur éducation. Celles qui sont plus âgées, qui viennent d'une famille à faible revenu ou qui vivent dans une région rurale ont peu de chances de poursuivre leurs études. On défend à 80 % des filles handicapées de fréquenter l'école. Dans un article de 2021, Vision mondiale rapporte que les mariages d'enfants et les mariages forcés font en sorte que plus de 35 % des filles afghanes sont mariées avant d'avoir 18 ans et près de 10 % le sont avant leur 15^e anniversaire de naissance.

Il est important que le gouvernement du Canada, en tant que signataire de la *Déclaration universelle des droits de l'homme* des Nations Unies, protège les droits des filles et des femmes afghanes, ainsi que leur droit inconditionnel à tous les niveaux d'instruction.

Références

BARR, H. *UN Should Investigate Deadly Attacks on Afghan Civilians*, Human Rights Watch, 2 juillet 2021 : <https://www.hrw.org/news/2021/07/02/un-should-investigate-deadly-attacks-afghan-civilians>.

HUMAN RIGHTS WATCH. *Afghanistan : Entraves à l'éducation des filles*, 17 octobre 2017 : <https://www.hrw.org/fr/news/2017/10/17/afghanistan-entraves-leducation-des-filles>

HUMAN RIGHTS WATCH. *I Won't Be A Doctor, and One Day You'll Be Sick: Girls' Access to Education in Afghanistan*, 17 octobre 2017 : https://www.hrw.org/sites/default/files/report_pdf/afghanistan1017_web.pdf

MEDICA MONDIALE. *Where we work: Afghanistan*, 2020 : <https://www.medicamondiale.org/en/where-we-work/afghanistan.html>

NATIONS UNIES. *Déclaration universelle des droits de l'homme*, 1948 : <https://www.un.org/fr/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

WORLD POPULATION REVIEW. *Infant Mortality Rate by Country*, 2021 : <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/infant-mortality-rate-by-country>

Fédération internationale des femmes de carrières commerciales et professionnelles



Lors du congrès virtuel de la Fédération internationale des femmes de carrières commerciales et professionnelles (BPW International), tenu en mars 2021, des enjeux ont été présentés et débattus. Les fédérations membres ont ensuite été invitées à présenter les résolutions adoptées à leurs gouvernements afin qu'ils prennent ou poursuivent des mesures à leur égard. BPW Canada a adopté les résolutions qui suivent lors de son assemblée générale annuelle, tenue en mode virtuel le 14 août 2021.

BPW International est aujourd'hui l'un des plus influents réseaux internationaux de femmes de carrières commerciales et professionnelles, comptant des sociétés affiliées dans 100 pays. Le plaidoyer de BPW est enraciné dans ses travaux avec les Nations Unies. BPW a fait pression pour la création de la Commission de la condition de la femme et a appuyé un grand nombre de questions féminines.

BPW poursuit sa mission de représentation aux sièges sociaux des Nations Unies à New York, à Vienne et à Genève, dans les organismes régionaux de l'ONU (CEA, CEE-ONU, CESAP, CESAO, CEPALC) et auprès de l'UNESCO, de l'UNICEF, de l'OIT, de l'OMS, de la CNUCED, de l'ONUDI, de la FAO, du DPI de l'ONU, du Conseil de l'Europe et du Lobby européen des femmes, et elle continue de travailler en étroite collaboration avec l'UNIFEM.

Résolution 1 de BPW International : Budgétisation sensible au genre

Il est résolu par BPW International que toutes ses sociétés affiliées :

- 1) pressent leurs gouvernements d'adopter une optique budgétaire sensible au genre, notamment par le plaidoyer, l'analyse de l'impact du genre et la documentation budgétaire sensible au genre, en étroite collaboration avec les organisations de femmes et la société civile;
- 2) préconisent fermement que leurs gouvernements déterminent quelles dépenses publiques profitent clairement et manifestement aux femmes et aux filles; et
- 3) veillent à ce que les organismes statistiques nationaux et ministériels adoptent une approche de budgétisation sexospécifique et réaliste afin que toutes les données gouvernementales soient ventilées par sexe pour permettre une meilleure analyse des dépenses.

BPW Canada

IL EST ALORS RÉSOLU QUE La Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles honore le gouvernement du Canada – précisément les ministres des Finances, des Femmes, de l'Égalité des genres et de la Jeunesse ainsi que le ministre de la Justice et procureur général du Canada – pour la promulgation de la *Loi canadienne sur la budgétisation sensible aux sexes* et l'amélioration continue d'outils assurant l'avancement de l'égalité des genres, notamment l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+).

Fondement

En décembre 2018, le Parlement a adopté la *Loi canadienne sur la budgétisation sensible aux sexes*, qui reconnaît l'engagement du gouvernement à prendre des décisions tenant compte de l'incidence des politiques sur tous les types de Canadiens et de Canadiennes. Cette loi régit l'engagement du gouvernement à publier de l'information sur les répercussions de toute nouvelle mesure budgétaire quant au genre et à la diversité. Depuis 2019, les documents budgétaires du gouvernement incluent une analyse des répercussions de chaque mesure budgétaire qui montre avec transparence l'analyse effectuée dans le cadre des processus de budgétisation et d'élaboration des politiques.

L'ACS+ permet de contextualiser une gamme d'attributs personnels (comme le sexe, le genre, la race, l'origine ethnique, la religion, l'âge et les handicaps de nature physique ou mentale) et de veiller à ce que ces facteurs ne limitent ni la réussite ni l'inclusion. En analysant les politiques proposées dans une optique de « neutralité de genre », elle veille à ce que les politiques contribuent à l'avancement de l'égalité des genres (au lieu d'y faire obstacle).

S'appuyant sur les principes de bonne gouvernance en matière de transparence, d'efficacité et de responsabilité, l'ACS+ sert de stratégie pour promouvoir l'égalité des genres et l'intégration des questions d'égalité entre les sexes en prêtant attention aux programmes, aux politiques et aux initiatives.

Résolution 2 de BPW International : Écart de rémunération entre les sexes à la retraite

Il est résolu par BPW International que toutes ses sociétés affiliées :

- 1) reconnaissent l'impact de l'écart de rémunération entre les sexes sur les femmes à l'âge de la retraite; et
- 2) pressent leurs gouvernements et États de déterminer les facteurs en cause, puis de mettre en œuvre des solutions à long terme afin que les femmes ne soient plus désavantagées financièrement, notamment en étudiant l'impact du travail non rémunéré et non reconnu et ses répercussions sur l'économie, et en trouvant des solutions pour remédier à sa contribution à l'écart de rémunération entre les sexes.

BPW Canada

IL EST ALORS RÉSOLU QUE La Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles (BPW Canada) presse le gouvernement du Canada – précisément les ministres des Femmes, de l'Égalité des genres, de la Jeunesse, des Aînés, de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et de l'Inclusion des personnes handicapées – de reconnaître et de mesurer l'impact de l'écart de rémunération entre les sexes sur les femmes à l'âge de la retraite;

IL EST ENFIN RÉSOLU QUE BPW Canada presse le gouvernement du Canada – précisément les ministres des Femmes, de l'Égalité des genres, de la Jeunesse, des Aînés, de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre, de l'Inclusion des personnes handicapées, du Logement, de la Diversité, de l'Inclusion, de la Famille, des Enfants et du Développement social – d'élaborer et de mettre en œuvre des solutions à long terme pour remédier aux désavantages financiers que subissent les femmes à l'âge de la retraite.

Fondement

Généralement, le solde financier des femmes est 30 à 40 % inférieur à celui des hommes, partout dans le monde. On sait déjà qu'en moyenne, les femmes participent moins longtemps que les hommes à la population active parce qu'elles sont plus susceptibles d'interrompre leur carrière pendant quelques années pour fonder une famille ou prendre soin de leurs proches. Statistique Canada rapportait qu'en 2017, les femmes étaient deux fois plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel (26 % comparativement à 13 %). Étant donné que la plupart des personnes mettent de l'argent de côté pendant leurs années de travail, il est difficile pour les femmes d'accumuler autant d'économies pendant les périodes où elles sont absentes de la population active. La planification de la retraite devrait être différente pour les femmes, étant donné qu'elles n'ont pas le même cycle de vie que les hommes. Si leur régime de retraite est le même que celui des hommes, elles auront un manque à gagner à la retraite. Les fournisseurs de régimes de retraite devraient cibler les femmes différemment, leur donner la confiance nécessaire pour gérer leurs finances et envisager des stratégies d'investissement différentes, voire plus risquées. Les employeurs devraient revoir leurs régimes d'avantages sociaux en tenant compte des genres afin de s'assurer que leurs options et leurs communications comblerent les besoins des deux sexes.

Résolution 3 de BPW International : Marchés publics pour les entreprises appartenant à des femmes

Il est résolu que BPW International fasse la promotion des marchés publics comme un outil stimulant l'autonomisation économique des femmes et que ses sociétés affiliées :

- 1) promeuvent l'égalité des sexes comme une « économie intelligente » et préconisent que les marchés publics soient utilisés comme un outil pour atteindre des objectifs socioéconomiques grâce aux pouvoirs de réglementation et d'achat du gouvernement;
- 2) facilitent l'accès à l'information sur les marchés publics et promeuvent la participation des femmes aux marchés publics au moyen de recommandations politiques; et
- 3) préconisent que les gouvernements redéfinissent des politiques d'achat sensibles au genre et mettent en œuvre des stratégies créatives axées sur la participation des femmes au marché du travail.

BPW Canada

IL EST ALORS RÉSOLU QUE La Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles presse le gouvernement du Canada – précisément les ministres des Femmes, de l'Égalité des genres, de la Jeunesse, des Services publics, de l'Approvisionnement, du Commerce international, de la Promotion des exportations, de la Petite entreprise et du Développement économique – d'utiliser des politiques et stratégies d'approvisionnement sensible au genre afin d'accroître l'autonomisation économique des femmes et de mettre l'accent sur la participation des femmes au marché du travail.

Fondement

Dans le monde entier, comparativement à leurs homologues masculins, les femmes entrepreneures font face à des obstacles apparentés d'une complexité disproportionnée qui les empêchent d'accéder aux mêmes possibilités économiques. Elles affrontent des obstacles juridiques et réglementaires, des normes socioculturelles, des préjugés sexistes et un manque de compétences, de réseautage et de finances. Par exemple, les femmes possèdent ou gèrent seulement 20 % des sociétés d'exportation même si elles sont propriétaires d'environ 38 % des petites et moyennes entreprises (PME). Elles consacrent au moins deux fois plus de temps que les hommes aux travaux ménagers ou de soins, ce qui signifie qu'elles ont moins de temps à consacrer aux possibilités d'emploi rémunérées.

Des études démontrent que les entreprises appartenant à des femmes, lorsqu'elles sont en mesure de signer des contrats avec le gouvernement, ont l'habitude de croître et, en contrepartie, de contribuer à une croissance plus marquée du produit intérieur brut (PIB) et du taux de participation des femmes à la population active.

ONU Femmes fait la promotion de l'approvisionnement sensible au genre comme élément essentiel pour réaliser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. On le définit comme la sélection de services, de biens et de travaux civils tenant compte de leurs répercussions sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes.

Par conséquent, l'approvisionnement, la diversité des fournisseurs et l'inclusion peuvent être utilisés comme des outils puissants pour autonomiser les femmes sur le plan économique et pour lutter contre la pauvreté en augmentant le revenu des femmes et en leur assurant des avantages sociaux et économiques durables.

Résolution 4 de BPW International : Égalité des sexes dans le sport

Il est résolu par BPW International que toutes ses sociétés affiliées :

- 1) pressent leurs gouvernements de reconnaître le rôle de l'inégalité entre les sexes dans le sport, notamment dans la représentation, le leadership, l'écart salarial et la couverture médiatique; et
- 2) mènent une approche visant à y remédier au moyen d'initiatives conjointes des secteurs public et privé et des ONG, notamment : a) en invitant le gouvernement et les associations sportives à effectuer des recherches et à fournir des statistiques sur l'ampleur et l'impact de l'inégalité entre les sexes dans le sport; b) en sensibilisant la population à la valeur du sport pour faire des filles et des garçons des leaders résilients; et c) en remettant en question la structure et le rôle des médias dans le sport, dans l'optique du genre.

BPW Canada

IL EST ALORS RÉSOLU QUE La Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles presse le gouvernement du Canada – précisément les ministres des Sports, de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre, de l'Inclusion des personnes handicapées, des Femmes, de l'Égalité des genres et de la Jeunesse, ainsi que la ministre responsable de l'Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec et le ministre du Patrimoine canadien et lieutenant du Québec – de reconnaître et de mesurer l'inégalité entre les sexes dans le leadership, la représentation, le salaire et la couverture médiatique dans le sport, et d'élaborer des stratégies visant à promouvoir l'égalité hommes-femmes.

Fondement

La lutte pour l'égalité des sexes se poursuit, malgré les immenses progrès réalisés au cours des dernières décennies. Sur le plan du revenu, les plus grandes athlètes féminines du monde accusent un retard sur leurs homologues masculins. En effet, l'écart de rémunération entre les sexes est aussi marqué dans le sport que dans les entreprises américaines, et cet écart est à la fois flagrant et injuste. Plusieurs facteurs y contribuent, notamment le sexisme, la couverture médiatique inégale et – le plus troublant – le manque de femmes occupant un poste de direction dans les organisations sportives. Si aucun changement important n'est fait pour assurer une rémunération et une représentation égales, les athlètes féminines demeureront au bas de l'échelle salariale dans un avenir prévisible.

Résolution 5 de BPW International : Développement des compétences des femmes migrantes et reconnaissance de leurs titres de compétences étrangers

Il est résolu par BPW International que toutes ses sociétés affiliées :

- 1) pressent leurs gouvernements d'investir dans le développement des compétences des femmes migrantes;
- 2) facilitent la reconnaissance mutuelle des habiletés, qualifications et compétences des femmes migrantes en revoyant l'évaluation des études et des titres de compétences des candidats à l'immigration et en préconisant des moyens de démontrer leur apport au pays d'accueil; et
- 3) collaborent avec les organisations offrant des services aux immigrants et préconisent qu'elles reconnaissent les entreprises et les établissements d'enseignement qui favorisent l'inclusion des femmes migrantes dans le milieu de travail.

BPW Canada

IL EST ALORS RÉSOLU QUE La Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles presse le gouvernement du Canada – précisément les ministres de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre, de l'Inclusion des personnes handicapées, de l'Immigration, des Réfugiés, de la Citoyenneté, des Femmes, de l'Égalité des genres et de la Jeunesse – a) d'investir dans le développement des compétences des femmes migrantes, b) de faciliter la reconnaissance mutuelle des habiletés, qualifications et compétences des femmes migrantes en revoyant l'évaluation des études et des titres de compétences des candidats à l'immigration et en préconisant des moyens de démontrer leur apport et c) de collaborer avec les organisations offrant des services aux immigrants et de préconiser qu'elles reconnaissent les entreprises et les établissements d'enseignement qui favorisent l'inclusion des femmes migrantes dans le milieu de travail.

Fondement

Des études ont démontré qu'une proportion croissante de femmes sont des migrantes économiques. Non seulement ces femmes dépensent leur revenu dans leur pays d'accueil, mais elles envoient également dans leur pays d'origine des fonds destinés à l'éducation, à la santé et au développement communautaire. En fait, des études démontrent qu'elles remettent une plus grande partie de leur salaire que les hommes migrants.

Les migrants font face à un obstacle de taille sur le plan économique et de l'emploi : le manque de reconnaissance de l'expérience et des titres de compétences internationaux. Les entreprises du monde entier ressentent l'effet des pénuries de main-d'œuvre, et l'urgence de trouver des solutions est devenue une priorité absolue. Cependant, on saisit mal les habiletés et les titres de compétences des professionnels formés à l'étranger; des efforts sont nécessaires pour changer la situation.

Résolution 6 de BPW International : Accès à la technologie pour les femmes rurales

Il est résolu par BPW International que toutes ses sociétés affiliées pressent leurs gouvernements :

- 1) d'améliorer l'accès à Internet dans les communautés rurales, éloignées et autochtones; et
- 2) de lancer une initiative soutenant l'accès des communautés à la technologie de manière durable.

BPW Canada

IL EST ALORS RÉSOLU QUE La Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles presse le gouvernement du Canada – précisément les ministres des Affaires intergouvernementales, de l'Infrastructure, des Collectivités, de l'Innovation, des Sciences, de l'Industrie, du Développement économique rural, des Services aux Autochtones, des Femmes, de l'Égalité des genres, de la Jeunesse et des Affaires du Nord, ainsi que les ministres responsables de l'Agence fédérale de développement économique pour le Nord de l'Ontario, de Développement économique Canada pour les Prairies et de l'Agence canadienne de développement économique du Nord – d'améliorer l'accès à Internet dans les communautés rurales, éloignées et autochtones.

Fondement

La technologie peut être la clé de l'autonomisation des femmes rurales. Bien que la révolution numérique atteigne les régions rurales de nombreux pays en développement, le fossé numérique rural continue de présenter des défis considérables. Le problème est encore plus grave pour les femmes, qui font face à un triple fossé : numérique, rural et sexiste.

En région rurale, les femmes ont habituellement moins accès que les hommes à l'information et aux nouvelles technologies. Par conséquent, elles sont désavantagées lorsqu'elles doivent faire un choix éclairé quant au matériel à produire. Ce manque d'information limite également leur influence dans la communauté et leur aptitude à participer à la prise de décisions. Lorsqu'on évalue les possibilités et les risques des nouvelles technologies, il est essentiel de prêter attention aux différences liées au genre et de s'assurer que la voix des femmes est entendue afin que l'évolution technologique puisse être exploitée d'une manière qui évitera d'accentuer les inégalités.

Résolution 7 de BPW International : Élaboration de stratégies nationales de biodiversité

Il est résolu par BPW International que toutes ses sociétés affiliées pressent leurs gouvernements de s'engager de toute urgence à enrayer la perte de biodiversité par :

- 1) la mise au point d'un système de surveillance environnementale complet et coordonné à l'échelle nationale;
- 2) l'élaboration d'une stratégie obligatoire pour :
 - prioriser les lacunes dans les données et les combler progressivement;
 - prioriser la protection des écosystèmes, espèces et ressources génétiques en danger critique d'extinction;
 - rendre compte annuellement des progrès au moyen de données, d'objectifs et d'information afin que la population soit au courant de la situation actuelle et que les plans d'avenir soient diffusés à grande échelle; et
 - promouvoir l'utilisation durable des ressources;
- 3) l'allocation de ressources financières ou autres aux ministères et autres organismes gouvernementaux en ce qui concerne ces recommandations.

BPW Canada

IL EST ALORS RÉSOLU QUE La Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles (BPW Canada) presse le gouvernement du Canada – précisément les ministres de l'Environnement, du Changement climatique et des Ressources naturelles – d'élaborer une stratégie et un système complets de surveillance environnementale, coordonnés nationalement, afin d'enrayer la perte de biodiversité.

Fondement

Il est nécessaire que les femmes participent, de façon égale et active, aux processus de conservation et d'utilisation durable de la biodiversité, parce qu'elles jouent des rôles essentiels comme principales gestionnaires des terres et utilisatrices des ressources et qu'elles subissent de façon disproportionnée les effets de la perte de biodiversité et des mesures de conservation qui ne tiennent pas compte des sexes. La perte de biodiversité est également un fardeau disproportionné pour les femmes et les filles, car elle allonge le temps requis pour obtenir les ressources nécessaires telles que l'eau, le bois de chauffage et les plantes médicinales, ce qui réduit le temps qu'elles peuvent consacrer à des activités rémunératrices et à l'éducation.

Au moins 40 % de l'économie mondiale et 80 % des besoins des pauvres découlent de ressources biologiques. En tout, les industries de l'alimentation, de la foresterie commerciale et de l'écotourisme pourraient perdre 338 milliards de dollars américains par année si la perte de biodiversité se poursuit au rythme actuel. Pendant ce temps, l'initiative Économie des écosystèmes et de la biodiversité (The Economics of Ecosystems and Biodiversity, ou TEEB) estime qu'à l'échelle mondiale, les occasions d'affaires durables découlant d'un investissement dans les ressources naturelles pourraient valoir entre 2 000 et 6 000 milliards de dollars américains d'ici 2050. De plus, les moyens de subsistance quotidiens de millions de personnes dépendent de la nature et des espèces.

Résolution 8 de BPW International : Solutions de rechange à la détention des femmes et des filles

Il est résolu par BPW International que toutes ses sociétés affiliées pressent leurs gouvernements de mettre en œuvre les Règles des Nations Unies concernant le traitement des détenues et l'imposition de mesures non privatives de liberté aux délinquantes, et de proposer des solutions de rechange à la détention des délinquantes en mettant l'accent sur la réduction du nombre élevé de femmes et de filles autochtones détenues pour des délits mineurs.

BPW Canada

IL EST ALORS RÉSOLU QUE La Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles presse le gouvernement du Canada – précisément le ministre de la Justice et procureur général du Canada, les ministres des Femmes, de l'Égalité des genres, de la Jeunesse, du Logement, de la Diversité, de l'Inclusion et des Services aux Autochtones ainsi que la ministre responsable de l'Agence fédérale de développement économique pour le Nord de l'Ontario – de mettre en œuvre les Règles des Nations Unies concernant le traitement des détenues et l'imposition de mesures non privatives de liberté aux délinquantes, et de proposer des solutions de rechange à la détention des délinquantes en mettant l'accent sur la réduction du nombre de femmes et de filles autochtones détenues pour des délits mineurs.

Fondement

Traiter les délinquantes de la même façon que leurs homologues masculins ne conduira pas à l'égalité des genres. Les femmes posent des actes criminels dans des circonstances différentes de celles des hommes. Dans les faits :

- une proportion considérable de délinquantes sont détenues en conséquence, directe ou indirecte, de multiples couches de discrimination et de privation;
- les femmes commettent principalement des crimes mineurs qui sont étroitement liés à la pauvreté (p. ex., vols, fraudes et infractions mineures en matière de drogue);
- seule une faible minorité de femmes sont reconnues coupables d'infractions avec violence, et une grande majorité de ces femmes ont elles-mêmes été victimes de violence.

Comme les femmes et les filles représentent moins d'un dixième de la population carcérale, leurs caractéristiques et leurs besoins n'ont pas été reconnus et sont largement insatisfaits par les systèmes de justice pénale. Les prisons et leurs régimes – de l'architecture aux procédures de sécurité, en passant par les soins de santé, les rapports familiaux et les possibilités de formation – sont généralement conçus pour les hommes.

Des mesures non privatives de liberté pourraient remplacer l'incarcération. Avant la tenue d'un procès, on pourrait notamment utiliser la mise en liberté sous caution, la saisie des documents de voyage, les comptes rendus périodiques à la police, la surveillance électronique et le couvre-feu. Pour les personnes reconnues coupables, les tribunaux pourraient imposer des amendes, ordonner des services communautaires ou faire appel à la justice réparatrice.