



18 septembre 2025

Monsieur Mark Carney
Premier ministre du Canada
Chambre des communes
Ottawa (Ontario) K1A 0A6

Monsieur le Premier Ministre,

La Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles (BPW Canada) vous soumet respectueusement son mémoire 2025, ci-joint, afin que vous en preniez connaissance et que vous y donniez suite. Ce document présente les résolutions soumises par nos membres de tout le pays, puis débattues et acceptées lors de notre congrès national du 23 août 2025.

BPW Canada est une organisation non confessionnelle et non partisane qui favorise et met en pratique l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité. Depuis plus de 90 ans, nous prônons l'égalité des droits de la femme dans la législation et les politiques. 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 l'occasion pour saluer les efforts que le gouvernement fédéral a récemment déployés pour améliorer les conditions de travail des femmes. Cette année, le gouvernement a investi dans des initiatives visant à augmenter la participation des femmes à l'économie, notamment par un soutien ciblant les femmes des secteurs de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques ainsi que les femmes et les filles autochtones et par des programmes qui aident les femmes handicapées à surmonter les obstacles à l'emploi. Les efforts menés pour faire progresser l'égalité des genres dans les milieux de travail – par la sensibilisation, des approches intersectionnelles et la modification des politiques – et les fonds alloués pour renforcer la capacité des organisations féminines sont autant de preuves de l'engagement du gouvernement à créer des environnements de travail inclusifs, équitables et d'un grand soutien à l'échelle du Canada.

Nous vous demandons respectueusement de prendre connaissance des résolutions ci-jointes, avec les ministres qu'elles concernent, et d'accepter de vous entretenir avec notre délégation au moment qui vous conviendra, selon vos horaires respectifs. BPW Canada vous contactera pour faire un suivi des présentes et confirmer la date et l'heure de notre entretien.

Nous vous félicitons des efforts que vous avez fournis pour faire progresser l'égalité des genres, et nous attendons avec impatience de vous rencontrer prochainement.

Veuillez agréer mes salutations distinguées.

Shan McEwing, présidente pour 2024-2026
BPW Canada



Nous avons également envoyé ce document aux personnes suivantes :

Monsieur Pierre Poilievre, chef de l'opposition, Chambre des communes, Ottawa (Ontario) K1A 0A6. Courriel : Pierre.Poilievre@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

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

Madame Elizabeth May, cheffe du Parti vert du Canada, Chambre des communes, Ottawa (Ontario), K1A 0A6. Courriel : Elizabeth.May@parl.gc.ca

Monsieur Shafqat Ali, président du Conseil du Trésor, Chambre des communes, Ottawa (Ontario) K1A 0A6. Courriel : Shafqat.Ali@parl.gc.ca

Madame Rebecca Alty, ministre des Relations Couronne-Autochtones, Chambre des communes, Ottawa (Ontario), K1A 0A6. Courriel : Rebecca.Alt@parl.gc.ca

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

Monsieur Gary Anandasangaree, ministre de la Sécurité publique, Chambre des communes, Ottawa (Ontario), K1A 0A6. Courriel : Gary.Anandasangaree@parl.gc.ca

Monsieur François-Philippe Champagne, ministre des Finances et du Revenu national, Chambre des communes, Ottawa (Ontario), K1A 0A6. Courriel : Francois-Philippe.Champagne@parl.gc.ca

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

Monsieur Sean Fraser, ministre de la Justice, procureur général du Canada et ministre responsable de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique, Chambre des communes, Ottawa (Ontario), K1A 0A6. Courriel : Sean.Fraser@parl.gc.ca

Monsieur Steven Guilbeault, ministre de l'Identité et de la Culture canadiennes et ministre responsable des Langues officielles, Chambre des communes, Ottawa (Ontario) K1A 0A6. Courriel : Steven.Guilbeault@parl.gc.ca

Madame Patty Hajdu, ministre de l'Emploi et des Familles, 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

Madame Mélanie Joly, ministre de l'Industrie et ministre responsable de Développement économique Canada pour les régions du Québec, Chambre des communes, Ottawa (Ontario), K1A 0A6. Courriel : Melanie.Joly@parl.gc.ca



Monsieur Dominic LeBlanc, président du Conseil privé du Roi pour le Canada et ministre responsable du Commerce Canada–États-Unis, des Affaires intergouvernementales et de l'Unité de l'économie canadienne, Chambre des communes, Ottawa (Ontario) K1A 0A6. Courriel : Dominic.LebLANC@parl.gc.ca

Monsieur David McGuinty, ministre de la Défense nationale, Chambre des communes, Ottawa (Ontario) K1A 0A6. Courriel : David.McGuinty@parl.gc.ca

Madame Lena Metlege Diab, ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté, Chambre des communes, Ottawa (Ontario), K1A 0A6. Courriel : LenaMetlege.Diab@parl.gc.ca

Madame Marjorie Michel, ministre de la Santé, Chambre des communes, Ottawa (Ontario), K1A 0A6. Courriel : Marjorie.Michel@parl.gc.ca

Monsieur Gregor Robertson, ministre du Logement et de l'Infrastructure et ministre responsable de Développement économique Canada pour le Pacifique, Chambre des communes, Ottawa (Ontario), K1A 0A6. Courriel : Gregor.Robertson@parl.gc.ca

Monsieur Evan Solomon, ministre de l'Intelligence artificielle et de l'Innovation numérique et ministre responsable de l'Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario, Chambre des communes, Ottawa (Ontario), K1A 0A6. Courriel : Evan.Solomon@parl.gc.ca

Madame Rechie Valdez, ministre des Femmes et de l'Égalité des genres et secrétaire d'État (Petites entreprises et Tourisme), Chambre des communes, Ottawa (Ontario) K1A 0A6. Courriel : Rechie.Valdez@parl.gc.ca

Monsieur Wayne Long, secrétaire d'État (Agence du revenu du Canada et Institutions financières), Chambre des communes, Ottawa (Ontario) K1A 0A6. Courriel : Wayne.Long@parl.gc.ca

Monsieur Randeep Sarai, secrétaire d'État (Développement international), Chambre des communes, Ottawa (Ontario) K1A 0A6. Courriel : Randeep.Sarai@parl.gc.ca

Monsieur John Zerucelli, secrétaire d'État (Travail), Chambre des communes, Ottawa (Ontario) K1A 0A6. Courriel : John.Zerucelli@parl.gc.ca

Mémoire présenté

à

MONSIEUR MARK CARNEY,

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 d'affaires 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 »

Septembre 2025



Table des matières

Introduction.....	1
1. Équité fiscale fédérale pour les femmes âgées vivant seules	2
2. Criminalisation du contrôle coercitif dans les relations entre partenaires intimes	4
3. Debout avec les femmes et les filles afghanes.....	6
4. Défis des professionnelles immigrantes qui intègrent la population active du Canada	8
5. Meilleure reconnaissance des titres de compétences étrangers et mesures d'équité en matière d'emploi... ..	10
6. Engagement renouvelé à accroître la représentation des femmes dans les rôles de direction.....	12
7. Modification de la politique de santé du Canada pour permettre le financement de nouveaux modèles de soins de santé primaires et l'accès universel à ceux-ci	14
8. Mesurer et contrer l'effet genré de l'intelligence artificielle sur l'emploi des femmes	16
Conclusion	18



Introduction

La Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles (BPW Canada) soumet respectueusement le présent mémoire au gouvernement du Canada.

Fondée en 1930, BPW Canada est une organisation non partisane qui revendique l'égalité et qui tient à améliorer les conditions économiques, politiques, sociales et d'emploi des femmes. En tant que membre fondatrice de BPW International, qui jouit du statut consultatif au Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC) depuis 1947, BPW Canada représente la voix des travailleuses de tout le pays. Elle contribue à défendre les droits des femmes dans le monde entier.

Depuis plus de 90 ans, BPW Canada collabore avec tous les ordres gouvernementaux pour faire avancer l'équité, l'inclusion et la justice. Les résolutions présentées dans ce mémoire sont le résultat d'un processus communautaire démocratique de notre effectif national. Elles ont été débattues et adoptées lors de l'assemblée générale annuelle 2025 de BPW Canada.

Ces résolutions abordent des défis pressants auxquels les femmes, les familles et les collectivités canadiennes sont confrontées, en plus de mettre en lumière des occasions pour le Canada de démontrer son leadership en proposant des politiques qui promeuvent la justice, la sécurité, l'équité et la prospérité. Élaborées par nos clubs communautaires, ces résolutions ont été soumises à un processus formel de recherche, de débat et de vote dans les clubs locaux avant d'être officiellement débattues et adoptées le 23 août 2025, lors de l'assemblée générale annuelle de BPW Canada.

Shan McEwing
Présidente pour 2024-2026
BPW Canada
president@bpwcanada.com

Shannon MacNeill
Vice-présidente, Résolutions, statuts et affaires publiques pour 2024-2026
BPW Canada
resolutions@bpwcanada.com

1. Équité fiscale fédérale pour les femmes âgées vivant seules

IL EST RÉSOLU QUE La Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles (BPW Canada) presse le gouvernement du Canada et les ministères pertinents de favoriser une plus grande équité fiscale pour les personnes âgées vivant seules. Son but premier est d'assurer des allègements fiscaux équitables aux personnes âgées qui vivent seules en proposant les mesures ci-dessous :

1. Instaurer une disposition fiscale visant à dédommager les personnes âgées vivant seules par rapport à la considérable réduction d'impôt accordée aux couples qui fractionnent leur revenu de pension, afin que ce fractionnement convienne à toutes les personnes âgées;
2. Augmenter les seuils de récupération fiscale de la Sécurité de la vieillesse et le montant du crédit d'impôt non remboursable en raison de l'âge pour les personnes âgées vivant seules;
3. Implanter pour les personnes âgées vivant seules un nouveau crédit d'impôt non remboursable équivalant à la moitié du montant personnel pour l'année d'imposition applicable;
4. Faire passer le montant du crédit pour revenu de pension de 2 000 \$ à 3 000 \$ pour les personnes âgées vivant seules;
5. Modifier le traitement fiscal du produit d'un régime enregistré au décès d'une personne âgée vivant seule afin de permettre un roulement à imposition différée au profit de tout bénéficiaire (quel que soit son lien avec la personne décédée) et un versement sur un maximum de 10 ans. Si le bénéficiaire décède au cours de ces 10 ans, le montant restant serait entièrement imposable.

IL EST ÉGALEMENT RÉSOLU QUE BPW Canada presse le gouvernement du Canada de réévaluer sa législation fiscale afin d'en éliminer l'iniquité systémique entre les personnes âgées célibataires et mariées et de veiller à ce que les politiques soient justes, inclusives et sources de soutien financier pour toutes les personnes âgées.

Fondement

BPW Canada prône l'amélioration des conditions économiques des femmes de tout le pays. Au Canada, les couples âgés tirent avantage du fractionnement de leur revenu de pension, qui peut réduire leur impôt et atténuer la récupération applicable à la pension de la Sécurité de la vieillesse et au crédit non remboursable en raison de l'âge. Par contre, les femmes vivant seules ne peuvent pas transférer l'actif de leur REER ou de leur FERR (à leur décès) aux bénéficiaires de leur choix sans risquer d'avoir à payer un impôt pouvant aller jusqu'à 50 % et à rembourser une partie de leurs prestations de la Sécurité de la vieillesse. Cette iniquité montre qu'il est nécessaire que le gouvernement du Canada et les ministères pertinents examinent et appliquent des mesures assurant aux femmes âgées vivant seules un traitement équitable par rapport à celui auquel les couples âgés ont droit.

Les femmes âgées vivant seules font face à une vulnérabilité économique disproportionnée : elles vivent plus longtemps que les hommes et risquent quatre fois plus de vivre dans la

pauvreté que les femmes qui sont en couple (Vérificatrice générale du Canada, 2024). De plus, la recherche indique qu'une personne âgée vivant seule peut payer jusqu'à 9,6 fois plus d'impôt qu'un couple âgé (SSTF, 2024). Remédier à ces disparités honorerait l'engagement du Canada en tant que signataire des conclusions concertées de la Commission de la condition de la femme (CCF) et de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), qui renforcent l'obligation du pays de favoriser l'équité entre les genres et la justice économique pour toutes les personnes âgées.

RÉFÉRENCES

- SSTF (Single Seniors for Tax Fairness, 2024). Organisme étant d'avis que la *Loi de l'impôt sur le revenu* doit offrir un traitement juste et équitable aux personnes âgées vivant seules : singleseniorsfortaxfairness.com
- Statistique Canada (2020). « Décès, causes de décès et espérance de vie, 2016 », *Le Quotidien* : www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/180628/dq180628b-fra.htm
- Statistique Canada (26 août 2024). *Espérance de vie et décès*, gouvernement du Canada : statcan.gc.ca/fr/sujets-debut/sante/esperance_de_vie_et_deces
- Vérificatrice générale du Canada (2024). *Les programmes d'aide aux personnes âgées* (rapport 11 au Parlement du Canada) : oag-bvg.gc.ca/internet/Francais/parl_oag_202412_11_f_44594.html

2. Criminalisation du contrôle coercitif dans les relations entre partenaires intimes

IL EST RÉSOLU QUE La Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles (BPW Canada) presse le gouvernement du Canada et les ministères pertinents de faire ce qui suit :

1. Déposer de nouveau l'ancien projet de loi C-332 (ou un projet de loi équivalent) et soutenir officiellement son adoption afin qu'il devienne une loi fédérale;
2. Diriger, financer et élaborer une approche nationale coordonnée en formant un partenariat avec les gouvernements provinciaux et territoriaux pour donner la priorité aux solutions remédiant au contrôle coercitif dans les grandes stratégies contre la violence fondée sur le genre;
3. Financer et lancer une campagne nationale de sensibilisation du public au sujet du contrôle coercitif, en partenariat avec les provinces, les territoires et les organismes communautaires, afin d'informer le public des signes avant-coureurs, des répercussions et des incidences juridiques du contrôle coercitif;
4. Veiller à ce que l'élaboration et la mise en œuvre de lois sur le contrôle coercitif et de services connexes soient éclairées par des survivants et des survivantes et par leurs traumatismes et que ces outils soient créés en collaboration avec des organisations de première ligne et des personnes ayant du vécu en la matière.

Fondement

La violence entre partenaires intimes demeure un important problème de société au Canada, une femme étant tuée violemment par son partenaire intime tous les six jours. Le contrôle coercitif – qui se manifeste par la manipulation, l'isolement, les menaces et la domination financière – est un signe précurseur de violence physique dans 95 % des cas de maltraitance de partenaire intime et laisse de nombreuses victimes, vulnérables, sans aucun soutien du système juridique. Alors que l'ancien projet de loi C-332 proposait de modifier le *Code criminel* afin de criminaliser le contrôle coercitif, le Canada manque présentement de mesures légales explicites pour s'attaquer à cette forme de maltraitance. Cette lacune contraste avec les pratiques exemplaires internationales, comme celles que le Royaume-Uni a mises en œuvre, et laisse les victimes sans protection juridique suffisante.

La violence fondée sur le genre est reconnue comme une crise nationale, les taux de ce type de violence étant à la hausse depuis la pandémie de COVID-19. La mise en œuvre d'une loi contre le contrôle coercitif sauverait des vies en offrant une protection juridique contre la maltraitance psychologique et émotionnelle, en permettant d'intervenir plus tôt et en contribuant à prévenir l'escalade de comportements dangereux pouvant mener à la violence physique ou à la mort. Par conséquent, la criminalisation du contrôle coercitif est une mesure cruciale à prendre pour assurer la sécurité, la dignité et les droits des personnes qui y survivent à travers le Canada.

RÉFÉRENCES

- Gouvernement du Canada (2025). [Ancien] projet de loi C-332 – *Loi modifiant le Code criminel (conduite contrôlante ou coercitive)* : parl.ca/documentviewer/fr/44-1/projet-loi/C-332/premiere-lecture
- Gouvernement du Royaume-Uni (2015). Loi *Serious Crime Act 2015*, article 76 – Controlling or coercive behaviour in an intimate or family relationship : legislation.gov.uk/ukpga/2015/9/section/76/enacted
- Parlement du Canada (2024). Législation et statistiques sur la violence entre partenaires intimes : parl.ca
- Rights of Women (2021). *Coercive control and its relationship to domestic violence and femicide*
- Rights of Women (2021). *Coercive control and the law* : www.rightsofwomen.org.uk/get-advice/criminal-law-information/coercive-control-and-the-law

3. Debout avec les femmes et les filles afghanes

IL EST RÉSOLU QUE La Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles (BPW Canada) presse le gouvernement du Canada et les ministères pertinents de faire ce qui suit :

1. Mettre en œuvre des sanctions ciblant les personnes et les entités qui appuient la persécution sexospécifique en Afghanistan, notamment celles qui sont affiliées aux talibans et leurs complices;
2. Travailler en étroite collaboration avec la Cour internationale de Justice, la Cour pénale internationale et d'autres États parties afin de faire progresser les actions judiciaires qui ont lieu en ce moment et d'amener plus de pays à prendre part à ces efforts;
3. Fournir une aide humanitaire aux organisations canadiennes et internationales qui servent les femmes et les filles afghanes, tant au pays que dans les milieux de réfugiés, ou accroître cette aide;
4. Développer et accélérer les voies d'accès des réfugiés pour les Afghanes à risque, tout en simplifiant le processus d'asile;
5. Financer des programmes d'enseignement à distance et d'emploi qui contournent les restrictions talibanes;
6. Défendre les droits des Afghanes dans les forums internationaux et collaborer avec des alliés internationaux à la mise en place d'efforts coordonnés pour pousser les talibans à rétablir les droits des femmes et pour les tenir responsables de la violation de ces droits;
7. Sensibiliser la population aux épreuves que vivent les femmes et les filles afghanes au moyen de campagnes dans les médias sociaux, d'événements publics et d'initiatives de plaidoyer;
8. Fournir un soutien logistique et de renseignement, par l'intermédiaire des Forces armées canadiennes (FAC), aux groupes de résistance afghans qui défendent les droits des femmes et la liberté démocratique afin de contrer l'oppression talibane et de protéger les populations à risque;
9. Amplifier les voix des Afghanes en collaborant avec elles dans le cadre d'un plaidoyer canadien et international et veiller à ce que leur point de vue façonne les processus décisionnels.

Fondement

Sous le régime taliban, les femmes et les filles afghanes continuent de se buter à des violations graves et systémiques de leurs droits, notamment à des restrictions sur l'éducation, l'emploi et le droit de circuler librement. La communauté internationale, dont le Canada, a le devoir moral et légal de protéger les droits des personnes, comme l'indiquent la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, le Statut de Rome et d'autres traités que le Canada a signés. La société civile canadienne et le gouvernement du Canada peuvent prendre des mesures concrètes pour soutenir les femmes et les filles afghanes au moyen de programmes de plaidoyer, d'aide humanitaire et de réinstallation des réfugiés.

Renforcer l'autonomie des femmes et des filles afghanes – en leur donnant accès à l'éducation, aux soins de santé et à des possibilités économiques – est essentiel non seulement pour leur bien-être individuel, mais aussi pour la stabilité à long terme de l'Afghanistan. Le manque chronique de responsabilisation des talibans à l'égard des violations des droits des femmes et des filles établit un dangereux précédent, encourageant d'autres régimes autoritaires et groupes extrémistes à agir avec impunité. Cela mine les efforts que déploie la communauté mondiale pour faire respecter les droits des femmes et ébranle la primauté du droit et les principes démocratiques, rendant nécessaire et urgente une action internationale coordonnée incluant le Canada (Human Rights Watch; ONU).

RÉFÉRENCES

- Amnesty International (1^{er} août 1995). *Moyen-Orient : les droits des femmes bafoués* : [amnesty.org/fr/documents/mde01/003/1995/fr](https://www.amnesty.org/fr/documents/mde01/003/1995/fr)
- Amnesty International (2025). *Les mandats d'arrêt contre des dirigeants talibans demandés par le procureur de la CPI sont une importante avancée vers la justice pour les femmes, les filles et les personnes LGBTQI en Afghanistan* : [amnesty.org/fr/latest/news/2025/01/afghanistan-icc-prosecutors-application-for-arrest-warrants-against-taliban-leaders-is-an-important-step-towards-justice-for-afghan-women-girls-and-lgbtqi-persons](https://www.amnesty.org/fr/latest/news/2025/01/afghanistan-icc-prosecutors-application-for-arrest-warrants-against-taliban-leaders-is-an-important-step-towards-justice-for-afghan-women-girls-and-lgbtqi-persons)
- Gouvernement du Canada. Aide humanitaire du Canada en Afghanistan : international.canada.ca/fr/affaires-mondiales
- Hasar, S. (2024). *Representation of Afghanistan before the International Court of Justice*, tiré du blogue EJIL: Talk! : [ejiltalk.org/representation-of-afghanistan](https://www.ejiltalk.org/representation-of-afghanistan)
- Human Rights Watch. *Afghanistan: Taliban's ban on women aid workers harms all Afghans*
- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. Programmes de réinstallation des réfugiés afghans : canada.ca/fr
- MacKinnon, V. (2024). « New Laws Targeting Afghan Women Further Restrict Their Human Rights », *Global Citizen* : globalcitizen.org/en/content/new-laws-targeting-afghan-women-further-restrict-t
- Malala Fund. Rapports sur les possibilités d'éducation à distance pour les filles afghanes : malala.org
- Nations Unies. *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)* : www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women
- ONU Femmes. Rapports sur la violence fondée sur le genre et l'insécurité alimentaire en Afghanistan : unwomen.org/fr
- Penn, D. (2024). « Afghanistan : le régime des talibans a exclu les femmes de la vie publique et provoqué une crise de la santé mentale », *ONU Info* : news.un.org/fr/story/2024/08/1147921
- Women for Afghan Women. Programmes et plaidoyer pour les femmes et les enfants afghans : womenforafghanwomen.org

4. Défis des professionnelles immigrantes qui intègrent la population active du Canada

IL EST RÉSOLU QUE La Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles (BPW Canada) presse le gouvernement du Canada, les ministères et les organismes de réglementation pertinents de remédier aux obstacles systémiques qui se dressent devant les professionnelles immigrantes et de promouvoir leur pleine intégration économique en renforçant le cadre d'action du Canada pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers et ses programmes de transition, grâce aux mesures qui suivent :

1. Élaborer et mettre en œuvre un cadre national standardisé et transparent permettant la reconnaissance opportune et équitable des titres de compétences étrangers, en collaboration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, les organismes de réglementation professionnels et les employeurs;
2. Développer des programmes de transition et des formations spécifiques aux secteurs d'activité et y investir des fonds en s'assurant que ces initiatives sont accessibles, abordables et adaptées aux professions à forte demande afin de permettre aux immigrantes qualifiées de retourner travailler dans leur domaine d'expertise;
3. Encourager les provinces et les territoires à établir des programmes structurés de mentorat et de réseautage professionnel pour tisser des liens entre les professionnelles formées à l'étranger et des praticiens établis, des employeurs et des associations sectorielles et fournir des fonds permettant de soutenir l'avancement professionnel et le développement du capital social des immigrantes.

Fondement

Les professionnelles qui immigreront au Canada font face à des obstacles systémiques à l'emploi, comme la non-reconnaissance de leurs titres de compétences étrangers, la perte de leur qualification, un accès limité aux réseaux professionnels et leur sous-représentation dans les rôles de direction (Drolet, 2022; TRIEC, 2022). Malgré leurs études poussées, les femmes ayant récemment immigré sont victimes d'un taux de chômage plus élevé (15,2 % contre 8 % chez les femmes nées au Canada), d'un salaire plus faible (plus de 20 % inférieur à celui de leurs homologues nées au Canada) et d'un taux d'emploi à temps plein moins élevé (59 % comparativement à 80 %) (Statistique Canada, 2022; Drolet, 2022).

Elles sont surreprésentées dans les secteurs qui offrent un salaire inférieur, touchées de façon disproportionnée par la pandémie de COVID-19, et occupent seulement 14 % des postes de direction comparativement à 25 % des femmes en général. Ces disparités révèlent des iniquités systémiques fondées sur le genre dans le marché du travail canadien et mettent en évidence que des solutions intersectionnelles et ciblées doivent faire en sorte que les immigrantes puissent contribuer pleinement à l'économie, au leadership et à la société du Canada.

RÉFÉRENCES

- Cardu, H. (2013). *Resilience strategies used by immigrant women facing professional deskilling in Quebec: A literature review and a small-scale study* : chapitre 4 du document publié par I. Tastsoglou, A. Dobrowolsky et B. Cottrell et intitulé *Crushed hopes: Underemployment and deskilling among skilled migrant women* (p. 139-164). International Organization for Migration :
publications.iom.int/system/files/pdf/crushed_hopes_3jan2013.pdf
- Drolet, M. (2022). *Mise au jour des différences au chapitre de l'emploi à temps plein chez les femmes*, Statistique Canada : www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2022001/article/00009-fra.htm
- Statistique Canada (2022). *Caractéristiques de la population active des immigrants, données annuelles* :
www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410047201&request_locale=fr
- Statistique Canada (22 janvier 2021). *Résultats sur le marché du travail des immigrants pendant la pandémie de COVID-19* [traduction libre], gouvernement du Canada
- TRIEC (2022). *Bridging the Gap: Immigrant Women and Their Labour Market Integration in the GTA*, Toronto Region Immigrant Employment Council : triec.ca/wp-content/uploads/2022/04/TRIEC-Bridging_the_Gap_FINAL.pdf

5. Meilleure reconnaissance des titres de compétences étrangers et mesures d'équité en matière d'emploi

IL EST RÉSOLU QUE La Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles (BPW Canada) presse le gouvernement du Canada et les ministères pertinents de modifier la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* afin d'y inclure les mesures ci-dessous pour améliorer la reconnaissance des titres de compétences étrangers des professionnelles immigrantes :

1. Programmes d'évaluation accélérée des titres de compétences – établir des partenariats entre les employeurs régis par le gouvernement fédéral et les organismes de réglementation afin de créer des processus simplifiés de reconnaissance des titres de compétences;
2. Encourager les provinces à instaurer des programmes de mentorat, des initiatives de transition et des mesures de soutien à l'intégration en milieu de travail pour les professionnelles immigrantes;
3. Inciter les employeurs à recruter et retenir des professionnelles immigrantes dans des rôles qui correspondent à leurs qualifications;
4. Encourager les employeurs des secteurs régis par le gouvernement fédéral à mettre en œuvre, à des fins d'équité dans les emplois spécialisés, des programmes visant à recruter, à retenir et à promouvoir les immigrantes dans des postes spécialisés, et fournir des fonds à cette fin;
5. Exiger des employeurs qu'ils recueillent des données non regroupées sur l'emploi des immigrantes et qu'ils déclarent publiquement leurs progrès vers l'atteinte des objectifs d'équité.

Fondement

Même si la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a pour but de promouvoir l'égalité en milieu de travail, les professionnelles qui immigreront au Canada se butent encore à d'importants obstacles lorsqu'elles tentent d'accéder à un emploi qui correspond à leurs compétences et à leurs qualifications (Statistique Canada, 2022). La non-reconnaissance des titres de compétences étrangers contribue au sous-emploi et à la perte de qualification professionnelle, même chez les personnes qui ont un diplôme d'études supérieures et une grande expérience (Hudon, 2022). Les femmes ayant récemment immigré sont victimes d'un taux de chômage plus élevé (15,2 % contre 8 % chez les femmes nées au Canada), touchent un salaire plus de 20 % inférieur à celui de leurs homologues nées au Canada et ont moins de chances d'obtenir un emploi à temps plein malgré un niveau de scolarité comparable (Hudon, 2022; Statistique Canada, 2022). Elles sont représentées de façon disproportionnée dans les secteurs qui offrent un salaire inférieur, surtout dans les secteurs durement touchés par la pandémie de COVID-19, et occupent seulement 14 % des postes de direction malgré leur participation à la population active (Statistique Canada, 2022; TRIEC, 2022). Ces disparités mettent en évidence que des politiques intersectionnelles et ciblées doivent faire en sorte que les immigrantes aient équitablement accès à un emploi intéressant, à un salaire juste et à un poste de direction.

RÉFÉRENCES

- Cardu, H. (2013). *Resilience strategies used by immigrant women facing professional deskilling in Quebec: A literature review and a small-scale study* : chapitre 4 du document publié par I. Tastsoglou, A. Dobrowolsky et B. Cottrell et intitulé *Crushed hopes: Underemployment and deskilling among skilled migrant women* (p. 139-164). International Organization for Migration : publications.iom.int/system/files/pdf/crushed_hopes_3jan2013.pdf
- Emploi et Développement social Canada (11 décembre 2023). *Le ministre O'Regan reçoit le rapport du groupe de travail sur la modernisation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi* : canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2023/12/le-ministre-oregan-recoit-le-rapport-du-groupe-du-travail-sur-la-modernisation-de-la-loi-sur-lequite-en-matiere-demploi
- Emploi et Développement social Canada (3 septembre 2024). *Consultation sur la modernisation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi* : canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/equite-emploi/consultation-modernisation-loi
- Hudon, T. (2022). *Portrait statistique des immigrantes au Canada* [traduction libre], Statistique Canada
- Statistique Canada (2022). *Caractéristiques de la population active selon le statut d'immigrant et la période d'immigration, données mensuelles non désaisonnalisées* [traduction libre]
- TRIEC (2022). *Immigrant women and executive leadership in Canada: Representation and barriers*, Toronto Region Immigrant Employment Council : triec.ca

6. Engagement renouvelé à accroître la représentation des femmes dans les rôles de direction

IL EST RÉSOLU QUE La Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles (BPW Canada) presse le gouvernement du Canada et les ministères pertinents de faire ce qui suit :

1. Prendre des mesures immédiates et énergiques pour accélérer la mise en œuvre d'accords internationaux tels que la Déclaration et le Programme d'action de Beijing et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) afin d'assurer la pleine participation et le leadership des femmes à tous les échelons décisionnels des secteurs publics et privés;
2. Réaffirmer l'engagement du gouvernement à l'égard de l'équilibre entre les genres et du soutien aux femmes dans les rôles de direction et de décision et prioriser la parité entre les genres comme pilier essentiel de l'avenir démocratique, social et économique du Canada;
3. Prioriser les droits des femmes, en particulier ceux des femmes autochtones ou racisées et des personnes de la communauté 2ELGBTQI+ que les iniquités systémiques touchent de façon disproportionnée;
4. Encourager les efforts coordonnés des gouvernements et des organisations pour remédier aux obstacles intersectionnels et systémiques afin que les femmes de tous les horizons puissent contribuer à des politiques efficaces en vue d'une société équitable;
5. Recommander des stratégies intersectorielles coordonnées qui intègrent l'intersectionnalité et démantèlent les obstacles structurels à l'avancement des femmes;
6. S'engager à faire des investissements ciblés dans les voies du leadership pour les femmes autochtones ou racisées et les personnes de la communauté 2ELGBTQI+ les plus touchées par les iniquités systémiques.

Fondement

Dans l'Indice mondial de l'écart entre les sexes, le Canada est passé du 19^e au 36^e rang de 2020 à 2024, ce qui met en lumière l'iniquité des genres au pays. La montée du nationalisme et du populisme à l'échelle mondiale a intensifié les risques que courent les droits de la personne, ce qui affecte de façon disproportionnée les femmes racisées, autochtones ou noires et les personnes de la communauté 2ELGBTQI+. Il est essentiel d'accroître la représentation des femmes dans les rôles de direction des secteurs publics et privés, car les femmes dirigeantes contribuent à des lois plus équitables, à un meilleur accès aux services essentiels, à des entreprises plus performantes et à de meilleurs résultats dans les initiatives de paix et de développement. Il est aussi essentiel d'avancer vers une prise de décisions équilibrée sur le plan des sexes pour atteindre l'égalité des genres, renforcer l'autonomie des femmes et des filles et faire en sorte que les politiques et les lois abordent efficacement les besoins diversifiés de la société canadienne tout en inspirant les générations futures.

RÉFÉRENCES

- Emploi et Développement social Canada (16 août 2023). *Examen national volontaire 2023 du Canada – une démarche continue à l'appui de la mise en œuvre du Programme 2030 et de l'atteinte des objectifs de développement durable* : canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/programme-2030/examen-national-volontaire/rapport-2023
- Femmes et Égalité des genres Canada (18 juillet 2024). *Leadership et participation à la démocratie* : canada.ca/fr/femmes-egalite-genres/egalite-genres/cadre-resultats-relatifs-genres/leadership-participation-democratie
- Fondation canadienne des femmes (30 mai 2022). *Les femmes en position de leadership au Canada : les faits* : canadianwomen.org/fr/les-faits/leadership
- ICREF (2021). *Intersectionnalité féministe : un coup d'œil* : criaw-icref.ca/fr/publications/intersectionnalite-feministe-un-coup-doeil
- ICREF (2021). *La montée de l'extrême droite au Canada : une analyse féministe*, Institut canadien de recherche sur les femmes : criaw-icref.ca/fr/publications/la-montee-de-lextreme-droite-au-canada-une-analyse-feministe
- Krivkovich, A., E. Field, L. Yee, M. McConnell et H. Smith (17 septembre 2024). *Women in the Workplace 2024: The 10th-anniversary Report* : mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace
- Loeven, E., C. Lorenz et O. Onilude (14 janvier 2025). *BSIA releases “The Illiberal Order: 2025 Global Trends Report”*, Balsillie School of International Affairs : balsillieschool.ca/the-illiberal-order-2025-global-trends-report-launches
- ONU Femmes (24 janvier 2025). *Déclaration politique adoptée à l'occasion du trentième anniversaire de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes (provisoire)*, 69^e session de la Commission de la condition de la femme, siège social d'ONU Femmes : docs.un.org/fr/E/CN.6/2025/L.1
- World Economic Forum (11 juin 2024). *Global Gender Gap Report 2024* : weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/in-full

7. Modification de la politique de santé du Canada pour permettre le financement de nouveaux modèles de soins de santé primaires et l'accès universel à ceux-ci

IL EST RÉSOLU QUE La Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles (BPW Canada) presse le gouvernement du Canada et les ministères pertinents de faire ce qui suit :

1. Étoffer le Transfert canadien en matière de santé de sorte qu'il prévoie un financement ciblé réservé aux modèles de soins primaires prodigués en équipe (composée notamment de médecins, d'infirmières et infirmiers praticiens, d'adjointes et adjoints aux médecins, de travailleuses et travailleurs sociaux et d'autres membres d'une profession de la santé réglementée), en plus de l'actuelle couverture des services fournis par les médecins et le personnel hospitalier;
2. Exiger que les gouvernements provinciaux et territoriaux mettent en œuvre et financent des modèles géographiques de prestation de soins primaires conformes à la *Loi canadienne sur la santé* et dont la zone desservie est basée sur le code postal, ce qui permettrait à toute la population d'avoir accès à une équipe interdisciplinaire de soins de santé financée par l'État et adaptée aux besoins de la population locale;
3. Donner suite à la déclaration du ministère de la Santé, faite le 10 janvier 2025 au sujet de la *Loi canadienne sur la santé*, selon laquelle une nouvelle politique de services entrant en vigueur le 1^{er} avril 2026 fera en sorte qu'un service considéré comme médicalement nécessaire devra être couvert par le régime d'assurance maladie provincial ou territorial du patient, que le service soit fourni par un médecin ou un équivalent de ce dernier.

Fondement

En ce moment, la *Loi canadienne sur la santé* couvre seulement les services médicalement nécessaires fournis par les médecins ou le personnel hospitalier, ce qui ne reflète pas les nouveaux modèles de prestation de soins de santé primaires. Plus de 5,4 millions de Canadiens et de Canadiennes n'ont pas un accès suffisant aux fournisseurs de soins de santé primaires. L'accès universel à ces soins n'est donc pas garanti, ce qui touche de façon disproportionnée les femmes, les personnes à faible revenu et les communautés racisées. L'actuel financement public du système de santé exclut les services fournis par les membres d'une profession de la santé réglementée (p. ex. les infirmières et infirmiers praticiens, les adjointes et adjoints aux médecins et les travailleuses et travailleurs sociaux), qui sont souvent des femmes, même si ces personnes sont en mesure d'accroître l'accès aux soins en prodiguant ceux-ci en équipe. De récentes initiatives fédérales – notamment l'expansion donnée en 2025 à la *Loi canadienne sur la santé* et aux projets pilotes provinciaux d'équipes interdisciplinaires de soins de santé primaires offerts sur une base géographique – montrent la prise de mesures importantes pour accroître l'équité de l'accès aux soins et s'attaquer au fossé systémique du système de soins de santé canadien.

RÉFÉRENCES

- Berner, A. M., J. Lund et C. L. Saunders (25 juin 2021). « Tackling the complexity of gender bias in primary care », *British Journal of General Practice* : pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8249021
- Bibliothèque du Parlement (2019). *Primary care in Canada: Background and policy issues*
- CMAJ (24 avril 2023). « Canada's Primary Care Crisis: Finding a Way Forward », *Canadian Medical Association Journal*, vol. 195, numéro 16, E592
- Health for All (2024). *Gender Disparities in Difficulty Accessing Healthcare* : <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9291436/pdf/nihms-1822920.pdf>
- Institut canadien d'information sur la santé. *Soins de santé primaires* : www.cihi.ca/fr/sujets/soins-de-sante-primaires
- Légaré, F., D. Archibald, S. Ratté et G. Frosst (2024). *Missingness: Causes and consequences of enduring multiple missed appointments in primary care*, *BMC Medicine*, numéro 32, article 34
- Ministère de la Santé de l'Ontario (27 janvier 2025). *Plan d'action de l'Ontario pour les soins primaires* : ontario.ca/files/2025-02/moh-ontario-primary-care-action-plan-overview-fr-2025-02-07.pdf
- Philpott, J. (2024). Livre intitulé *Health for All: A Doctor's Prescription for a Healthier Canada*
- Rushowy, K. (9 février 2025). « A new prescription for primary care », *Toronto Star*
- Santé Canada (10 janvier 2025-a). *Lettre aux provinces et territoires sur l'importance de respecter la Loi canadienne sur la santé – 2025*, gouvernement du Canada : canada.ca/fr/sante-canada/services/systeme-soins-sante/systeme-sante-canadien-assurance-sante/loi-canadienne-sante/lettre-provinces-territoires-janvier-2025
- Santé Canada (10 janvier 2025-b). *Déclaration du ministre de la Santé sur la Loi canadienne sur la santé*, gouvernement du Canada : canada.ca/fr/sante-canada/nouvelles/2025/01/declaration-du-ministre-de-la-sante-sur-la-loi-canadienne-sur-la-sante

8. Mesurer et contrer l'effet genré de l'intelligence artificielle sur l'emploi des femmes

IL EST RÉSOLU QUE La Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles (BPW Canada) presse le gouvernement du Canada et les ministères pertinents de faire ce qui suit :

1. Intégrer l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) dans l'ensemble des politiques, des programmes de financement et des processus d'approvisionnement fédéraux qui sont liés à l'intelligence artificielle (IA) et à la transformation de la main-d'œuvre afin de bien mesurer l'effet des technologies de l'IA sur l'emploi des femmes;
2. Créer un groupe de travail national sur l'équité entre les genres dans l'IA afin de surveiller les répercussions économiques et sociales de l'IA sur les femmes et d'élaborer des mesures pour contrer celles-ci;
3. Faire en sorte que les sommes investies dans la formation sur l'IA et dans l'adoption et la commercialisation de l'IA visent aussi des programmes de recyclage professionnel, d'amélioration des compétences et d'alphabétisation numérique soutenant en particulier les femmes en transition d'un emploi à risque élevé à un emploi durable tourné vers l'avenir;
4. Déposer une loi basée sur le projet de loi C-27 – visant à édicter la *Loi sur l'intelligence artificielle et les données* – et qui prévoit des audits obligatoires de l'équité, la déclaration de données ventilées par sexe et une surveillance indépendante des systèmes d'IA utilisés dans le domaine de l'emploi.

Fondement

Au Canada, les femmes sont considérablement surreprésentées dans les emplois administratifs et de bureau, qui figurent parmi ceux qui risquent le plus d'être supplantés par l'IA. Selon l'Organisation internationale du Travail, l'IA présente un risque élevé pour 9,6 % des emplois à prédominance féminine et pour seulement 3,5 % des emplois à prédominance masculine. Même si le Canada a fait des progrès avec l'ACS+ et la Stratégie pancanadienne en matière d'intelligence artificielle, il arrive souvent que des politiques fédérales omettent d'appliquer systématiquement l'ACS+ aux outils d'IA dans la gestion de l'embauche et de la main-d'œuvre. Les employeurs du secteur privé, notamment ceux qui ont un contrat avec le gouvernement, ne sont pas tenus de s'assurer que leur système d'IA est équitable ou inclusif, et les petites et moyennes entreprises manquent souvent de direction pour s'attaquer au biais. Si on ne fait rien pour sauvegarder l'équité entre les genres, l'IA pourrait exacerber les inégalités, expulser les femmes de la population active et fragiliser l'économie. BPW Canada prie donc le gouvernement fédéral d'intégrer l'ACS+ dans toutes ses politiques liées à l'IA, de créer un groupe de travail national sur l'équité entre les genres dans l'IA, d'investir dans le recyclage professionnel et l'amélioration des compétences des femmes et de légiférer sur les audits obligatoires de l'équité et sur la surveillance de l'IA dans le domaine de l'emploi, conformément à l'engagement du Canada à l'égard de l'égalité entre les sexes – le cinquième objectif de développement durable.

RÉFÉRENCES

- CIFAR (2022). *Pan-Canadian Artificial Intelligence Strategy: Annual Report* : cifar.ca/ai/pan-canadian-artificial-intelligence-strategy
- Dastin, J. (10 octobre 2018). « Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women », *Reuters* : reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight-idUSKCN1MK08G
- Femmes et Égalité des genres Canada (2023). *Plan ministériel 2023-2024* : canada.ca/fr/femmes-egalite-genres/transparence/plans-ministeriels/2023-2024
- Le Poidevin, O. (20 mai 2025). « AI poses a bigger threat to women's work than men's, says [ILO] report », *Reuters* : reuters.com/business/world-at-work/ai-poses-bigger-threat-womens-work-than-mens-says-report-2025-05-20
- OIT (2024). *Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on labour markets*, Organisation internationale du Travail
- Parlement du Canada (16 juin 2022). *Projet de loi C-27* : Loi de 2022 sur la mise en œuvre de la Charte du numérique : parl.ca/documentviewer/fr/44-1/projet-loi/C-27/premiere-lecture
- Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (2021). *Directive sur la prise de décisions automatisée* : tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32592
- Statistique Canada (2023). *Automation and the Canadian Labour Market: Who Is Most Vulnerable?*
- UNESCO (2022). *Gender biases and AI: Challenges and pathways forward*

Conclusion

BPW Canada presse le gouvernement du Canada de considérer sérieusement les recommandations formulées dans le présent mémoire. Tout en renforçant l'ensemble de la société canadienne, chaque résolution aborde des questions urgentes et systémiques qui ont des répercussions sur la vie, la sécurité économique, la santé et la sécurité des femmes.

Nous croyons que la mise en œuvre de ces mesures contribuera à bâtir un Canada plus juste, plus inclusif et plus résilient – un Canada où les femmes de tous les horizons pourront s'épanouir et contribuer pleinement à notre avenir commun.

BPW Canada est prête à rencontrer des représentants ou représentantes du gouvernement pour préciser ces recommandations et collaborer à l'élaboration de politiques faisant progresser l'égalité des genres et renforçant le leadership du Canada sur la scène mondiale.