

MÉMOIRE
AU
TRÈS HONORABLE STEPHEN HARPER
Premier ministre du Canada

Par



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

The Canadian Federation of Business and Professional Women's Clubs

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

www.bpwcanada.com

bpw@bpwcanada.com

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

Un travail de femmes pour aider les femmes au travail.

septembre 2009

Table des matières

Résolutions adoptées à l'Assemblée générale annuelle de la BPW Canada à Toronto, ON le 20 juin 2009

INTRODUCTION	1
RÉSOLUTION N^O 2009-01	2
UNE STRATÉGIE NATIONALE POUR RÉDUIRE LA PAUVRETÉ,	2
<i>Contexte</i>	2
RÉSOLUTION N^O 2009-02	3
LES MÉDIAS	3
<i>Contexte</i>	3
RÉSOLUTION N^O 2009-03	4
RÉGLEMENTATION DES BOISSONS ÉNERGISANTES	4
<i>Contexte</i>	4
RÉSOLUTION N^O 2009-04	5
L'ÉQUITÉ SALARIALE POUR LES FEMMES TRAVAILLANT DANS LE SECTEUR PUBLIQUE	5
<i>Contexte</i>	5

INTRODUCTION

En 1930, la société BPW Canada devenait membre-fondatrice de la Fédération internationale des clubs de femmes de carrières commerciales et professionnelles qui, depuis, regroupe des clubs provenant de plus de 90 pays du monde. BPW International, porte-parole reconnu des femmes salariées dans l'ensemble des professions et des secteurs d'emploi, encourage l'égalité des chances et du statut pour les femmes. À titre d'organisme non gouvernemental (ONG), BPW International s'est vu octroyer le statut consultatif de catégorie I au Conseil économique et social des Nations Unies (ESOSOC).

La Fédération canadienne des clubs de femmes de carrières professionnelles et commerciales (BPW Canada) revendique l'égalité et cherche à améliorer les conditions économiques, politiques et sociales des femmes. Ses membres font « *un travail de femmes pour aider les femmes au travail* ». Son effectif se compose de femmes de tout le pays qui occupent des professions et des métiers divers, notamment des entrepreneures.

Depuis 79 ans, BPW défend l'égalité au travail et a joué un rôle important dans l'avancement de la femme.

BPW Canada compte actuellement 35 clubs locaux. Ces clubs offrent à leurs adhérentes toute une gamme d'opportunités et d'activités choisies en fonction des quatre pierres angulaires de son modèle d'effectif, soit : a) le plaidoyer actif et avisé des questions féminines; b) le perfectionnement des aptitudes au leadership et à la carrière; c) le réseautage de soutien; et d) le développement personnel.

En juin 2009, la ville de Toronto a accueilli notre assemblée générale annuelle. La politique de BPW Canada est établie lors des congrès et des assemblées générales annuelles. Les résolutions qu'expose ce document ont été lancées par les clubs, étudiées et formulées puis présentées aux déléguées de l'AGA, qui en ont discuté et débattu. Lorsqu'elles sont acceptées, ces résolutions sont intégrées à la politique officielle de BPW Canada.

Les questions soulevées par BPW Canada touchent l'ensemble de la société. Nous attendons avec impatience l'occasion de présenter dans plus de détails nos résolutions et nos préoccupations aux représentants de notre gouvernement fédéral.

www.bpwcanada.com

Contactez-nous :

bpwcanada@bpwcanada.com

RÉSOLUTION N^o 2009-01

Une stratégie nationale pour réduire la pauvreté,

Soumise par BPW Grande Moncton

IL EST ALORS RÉSOLU QUE BPW Canada exhorte le gouvernement du Canada à élaborer une stratégie nationale pour réduire la pauvreté, stratégie dont il établira clairement les objectifs, les échéanciers, les engagements budgétaires et le processus mesurable d'évaluation du programme en se fondant sur la stratégie de réduction de la pauvreté de Terre-Neuve-et-Labrador (2006) comme modèle à volets multiples.

Contexte

Selon les données publiées en 2008 par Statistique Canada, la pauvreté est un problème important dans chaque province canadienne. En effet, l'organisme indique que le taux national de pauvreté s'élevait alors à 11,4 %, variant entre 7 % à l'Île-du-Prince-Édouard et 13 % en Colombie-Britannique.

En 2005, Condition féminine Canada a mandaté Monica Townson de rédiger un document qu'elle a intitulé *La problématique de la pauvreté pour les Canadiennes*, dans lequel elle révèle que « la pauvreté demeure encore et toujours un problème qui touche particulièrement les femmes ». En fait, les personnes les plus susceptibles de vivre dans la pauvreté au Canada sont les fillettes, puisque c'est le sort actuellement réservé à une femme sur sept (ou 2,4 millions de femmes). De ce nombre, on compte 51,6 % de femmes chefs de famille monoparentale qui vivent pauvrement, 41,5 % de femmes âgées célibataires, veuves ou divorcées, 35 % de femmes de moins de 65 ans vivant seules, des femmes handicapées, autochtones, immigrantes ou membres d'une minorité visible et des salariées à faible revenu. De fait, les femmes et les jeunes représentent 83 % des Canadiens qui touchent le salaire minimum.

On ne peut nier que le Canada a besoin d'une approche fédérale pour réduire la pauvreté de sa population. Seules quelques provinces font face au problème. En 2002, le Québec a adopté la loi 112, une stratégie nationale visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Cette loi met l'accent sur la prévention, la participation accrue des citoyens, le soutien au développement communautaire et la réconciliation des mesures de développement économique, social, culturel et environnemental. Depuis 2006, la stratégie de réduction de la pauvreté de Terre-Neuve-et-Labrador insiste sur l'intervention précoce, le soutien aux personnes qui se sortent de leur pauvreté, la réduction de l'emprise de la pauvreté et l'amélioration de la qualité de vie.

Ressources

1. Status of Women Canada, *Gender Equality Consultation-Poverty Issues for Canadian Women*, www.swc-cfc.gc.ca
2. Marika Morris, Updated-Tahira Gonsalves, *Fact sheets-Women and Poverty, 3rd Edition*, www.criaw-icref.ca
3. Government of Newfoundland and Labrador, *Reducing Poverty: An Action Plan for Newfoundland and Labrador*, June 2006, povertyreduction@gov.nl.ca
4. National Council of Welfare, *Solving Poverty: Four Cornerstones of a Workable National Strategy for Canada* (2007), www.ncwcnbes.net

RÉSOLUTION N^O 2009-02

Les médias

Soumise par BPW Montréal

IL EST ALORS RÉSOLU QUE BPW Canada exhorte Condition féminine Canada à collaborer avec le ministère de la Justice pour autoriser légalement toute personne offensée, qu'elle soit membre ou non d'un groupe visé (communauté culturelle ou ethnique précise), à déposer une plainte officielle auprès du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC).

Contexte

Les femmes soucieuses de la façon dont d'autres femmes sont représentées dans les médias doivent avoir le droit légal d'empêcher qu'elles soient victimes de préjudice et de racisme.

Le terme « médias » englobe les postes de radio et de télévision régis par le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) ainsi que les agences de presse et les journaux. Les journalistes, les éditorialistes et les commentateurs sont considérés comme des professionnels lorsqu'ils travaillent pour les médias et qu'ils sont rémunérés par ceux-ci. La plupart des médias n'imposent aucun code d'éthique à leurs journalistes. Les éditorialistes et les commentateurs n'ont aucune directive à suivre, puisqu'ils donnent leur propre opinion qu'ils fondent sur leur analyse personnelle des faits et qu'ils accompagnent souvent d'une clause stipulant que les opinions émises ne sont pas nécessairement celles du journal ou de la station de radio. Certaines stations de radio et de télévision (comme Radio Canada/CBC) emploient un ombudsman auprès duquel il est possible de porter plainte. De leur côté, les journaux publient les commentaires des lecteurs et les lettres à l'éditeur mais seules quelques lettres sont sélectionnées sur un sujet donné.

Procédure de plainte – Presse écrite – Quiconque est offensé par un article peut envoyer une lettre à l'éditeur du journal en réaction audit article ou soumettre un commentaire à publier. Si le journal n'est doté ni d'un code d'éthique, ni d'un ombudsman et qu'il ne donne pas de réponse, aucune autre mesure ne peut être prise sauf au Québec, où il est possible de communiquer le Conseil de presse, de demander un examen et d'exiger une décision finale.

Procédure de plainte – Radio et télévision – La personne doit présenter une plainte orale à la station, puis envoyer une lettre au format spécifique dans laquelle elle aura fait le compte rendu textuel du commentaire offensant et demandé clairement une explication ou une rétractation. La lettre doit être accompagnée d'une cassette sur laquelle elle aura enregistré ledit commentaire. Si la station ne répond pas dans un délai de deux semaines ou si sa réponse n'est pas satisfaisante, la plaignante doit envoyer une lettre, toujours sous un format spécifique, au CRTC. Par exemple, si un journaliste de la radio fait une déclaration offensante à l'égard des femmes issues d'un groupe désigné, au sens que lui donne la Loi canadienne sur les droits de la personne (L.R., 1985, ch. H-6), et qu'une personne qui n'est pas issue dudit groupe écrit au CRTC, celle-ci aura pour réponse qu'elle ne fait pas partie du groupe offensé et qu'elle n'a pas le droit de déposer une plainte officielle. Ces voix qui aspirent au traitement juste et équitable de tous les individus sont ainsi réduites au silence.

Ressources

1. Canadian Human Rights Act, <http://laws.justice.gc.ca/en>
2. Canadian Radio and Television Commission http://www.crtc.gc.ca/eng/INFO_SHT/G8.HTM
3. IFEX website <http://www.ifex.org/en/content/view/full/23233/>
4. Conseil de Presse <http://www.conseildepresse.qc.ca/>

RÉSOLUTION N^O 2009-03

Réglementation des boissons énergisantes

Soumise par BPW Selkirk

IL EST ALORS RÉSOLU QUE, en raison des effets négatifs et des risques que présentent les boissons énergisantes à teneur élevée en caféine, BPW Canada exhorte Santé Canada à continuer de surveiller et à réglementer les « boissons énergisantes » en vertu du Règlement sur les produits de santé naturels pour assurer la santé et la sécurité de la population canadienne.

Contexte

Témoins de la préoccupation grandissante de la population mondiale par l'effet des boissons énergisantes à forte teneur en caféine commercialisées pour et consommées par les jeunes de 12 à 24 ans, des chercheurs des États-Unis, de l'Europe et de l'Australie font pression pour que la teneur élevée en caféine soit clairement indiquée sur l'étiquette des boissons riches en énergie. Des enseignants, des nutritionnistes et des parents inquiets ont témoigné de la consommation de ces boissons énergisantes par des élèves du primaire à l'heure du dîner. Les enfants et les adolescents – plus particulièrement les jeunes femmes et les enfants qui n'ont pas l'habitude de consommer de la caféine – risquent une « intoxication à la caféine » en raison de leur faible tolérance pharmacologique.

Les principaux ingrédients des boissons énergisantes sont la caféine, la taurine et la glucuro lactone. Certaines boissons lancées récemment sur le marché contiennent également un extrait de graines de pavot à opium ou de l'éphédrine. La taurine, la caféine et la glucuro lactone sont naturellement présentes dans le corps mais elles sont beaucoup plus concentrées dans les boissons énergisantes.

Fabricants et commercialistes prétendent que les boissons énergisantes sont conçues pour accroître l'endurance et la performance physique, à la différence des boissons du type *Gatorade* qui reconstituent l'eau et les minéraux perdus pendant une séance d'exercice, mais les boissons énergisantes qui renferment de la caféine peuvent entraîner une déshydratation.

Un article publié par la faculté de médecine John Hopkins de Baltimore indiquait que près de 500 nouvelles marques de boissons énergisantes ont été lancées dans le monde, seulement en 2006. Le 23 septembre 2008, dans un article du *National Post*, AC Neilson nous apprenait que les ventes canadiennes ont augmenté de 54 % pour atteindre les 277 millions de dollars pendant l'année se terminant au mois d'août, après une augmentation de 71 % pendant les douze mois précédents.

L'Union européenne exige que les boissons énergisantes portent une étiquette qui indique leur forte teneur en caféine. Au Canada, seule la boisson *Red Bull* peut être vendue à titre de produit de santé naturel. La Norvège restreint aux pharmacies la vente de *Red Bull*, tandis que la France et le Danemark en ont carrément interdit la vente.

Ressources

1. Simon, Michelle, Mosher, James (2007) "*Alcohol, Energy Drinks, and Youth – A Dangerous Mix*", Marin Institute.
2. Harding, Anne - (2008) "*Labels Urged for Caffeinated Energy Drinks*", Reuters Health Information.
3. Parker-Pope, Tara (2008) "*Energy Drinks Linked to Risk Behaviour Among Adolescents*", International Health and Science.

RÉSOLUTION N^o 2009-04

L'équité salariale pour les femmes travaillant dans le secteur public

Soumise par **Club virtuel de BPW Canada**

Il est alors résolu que BPW Canada exhorte le gouvernement du Canada à révoquer Section 394 de la *Loi d'exécution du budget 2009*, sur l'équité dans la rémunération du secteur public, qui est venue en force 12 mars 2009.

Il est également résolu que BPW Canada exhorte le gouvernement du Canada à mettre en œuvre les recommandations présentées en 2004 par le Groupe de travail sur l'équité salariale.

Contexte

Le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale a été présenté en 1997 par la législation fédérale sur les droits de la personne afin d'enrayer la discrimination sexuelle inhérente à l'élément « salaire du marché » de l'évaluation de la valeur d'un travail. Cette discrimination découle de la dévaluation historique du travail réalisé par les femmes. Les économistes conservateurs prétendent, contrairement aux nombreux éléments probants, que le marché résoudra lui-même les iniquités salariales et financières sans qu'une réglementation soit nécessaire.

Le projet de Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public (2009), en incluant les forces du marché et les besoins de l'employeur en matière de recrutement et de maintien de l'effectif, permettrait que l'évaluation des emplois à dominance masculine présente une valeur supérieure dans le marché et pousserait ainsi l'employeur à payer davantage pour attirer de nouveaux employés ou pour conserver ses employés en poste, même si la valeur de leur travail (évaluée en fonction des qualifications, des efforts et des responsabilités) n'est pas supérieure à celle du travail réalisé dans le cadre des emplois à dominance féminine. Il entraînerait également la restructuration du processus d'obtention de l'équité salariale en faisant de cette dernière un avantage ou un privilège dans le processus de négociation, plutôt qu'un droit de la personne. La Cour suprême du Canada a toutefois statué, dans l'affaire « Dickason c. Université de l'Alberta », que les employeurs ne peuvent se soustraire à leurs obligations face aux droits de la personne.

Le système de plainte s'étant avéré lent et trop compliqué en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, on a formé en 2004 le Groupe de travail sur l'équité salariale, qui a recommandé qu'un nouveau système proactif d'équité salariale comprenne une commission et un tribunal de l'équité salariale. Si ses recommandations avaient été mises en œuvre, nous bénéficierions aujourd'hui d'un mécanisme efficace pour résoudre les problèmes d'équité salariale.

Sources :

1. Wherry, Aaron. "Is this the quiet end to pay equity?" *Maclean's*. March 2, 2009.
2. Public Service Alliance of Canada. <http://www.psac.com/home-e.shtml> (Accessed April 2009).
3. Letter to Prime Minister Harper RE: *Public Sector Equitable Compensation Act*, February 23, 2009. Available at: www.uswa4120.ca/whatsnew/documents/payequityletterfinal2009.doc (Accessed April 2009).
4. Armstrong, Pat, Paul Durber and Rosemary Morgan. "Equal pay is not negotiable". *Ottawa Citizen*. February 27, 2009.
5. Ad Hoc Coalition for Women's Equality and Human Rights. <http://www.womensequality.ca/action.html> (Accessed April 2009).

6. Armstrong, Pat. "Pay Equity Lessons from Canada." Paper prepared for the New Zealand Conference on Pay and Employment Equity for Women, Victoria University of Wellington, June 28-29, 2004. Available at: <http://www.google.ca/search?q=PAY+EQUITY+LESSONS+FROM+CANADA+Pat+Armstrong&e=utf-8&oe=utf-8&aq=t&rls=org.mozilla:en-GB:official&client=firefox-a> (Accessed April 2009).
7. Pay Equity and Equal Pay – What is the difference? Fact Sheet. Ontario Pay Equity Commission. Available at: www.payequity.gov.on.ca/peo/english/pubs/difference.html (Accessed April 2009).
8. The Canadian Human Rights Act. (R.S., 1985, c. H-6) <http://laws.justice.gc.ca/en/showdoc/cs/H-6//en?page=1> (Accessed April 2009)
9. *Pay Equity A New Approach to a Fundamental Right*. Final Report Pay Equity Commission. Ottawa: Department of Justice, 2004. <http://www.collectionscanada.gc.ca/webarchives/20071115062515/http://www.justice.gc.ca/en/payeqsal/index.html> (Accessed April 2009).

Pour plus de renseignements, veuillez contactez :

Sue Calhoun
Présidente
Canadian Federation of Business and Professional Women's Clubs /
Fédération canadienne des clubs de femmes de carrières
85 Brydges
Moncton, NB E1C 2E9
T : 506-877-2343
F : 506-877-1912
C : 506-533-6887
scalhoun@nbnet.nb.ca
www.bpwcanada.com