

TRANSFORMER L'AVENIR DES FEMMES

GUIDE DE
THÉORIE ET D'ACTION
SUR LES DROITS À L'ÉGALITÉ

sous la direction de
Melina Buckley



Publié par le West Coast Women's Legal Education and Action Fund

Transformer l'avenir des femmes : Guide de théorie et d'action sur les droits à l'égalité © 2001
West Coast Women's Legal Education and Action Fund

Nous encourageons les particulières et les organismes à reproduire ce document à des fins éducatives ou de démarchage politique. Cependant, il est interdit de reproduire ce document à des fins commerciales, sans la permission expresse de West Coast Women's Legal Education and Action Fund.

Pour obtenir des exemplaires supplémentaires du guide, veuillez contacter :

Association West Coast LEAF	Tél. : (604) 684-8772
409, rue Granville, bureau n° 1517	Télec. : (604) 684-1543
Vancouver (C.-B.)	Courriel : wcleaf@westcoastleaf.org
V6C 1T2	

PRÉSIDENTE DU PROJET ET RÉDACTRICE Melina Buckley
COORDONNATRICE DE PROJET Barbara Brown
RÉVISEURE – LANGAGE SIMPLE Gayla Reid
CONCEPTION VISUELLE ET MISE EN PAGE Working Design
TRADUCTION FRANÇAISE Annie Bourret
RÉVISION DU FRANÇAIS Angélique Bernard

Comité de consultation national

Kim Brooks, Melina Buckley, Michèle Caron, Shelagh Day, Claudette Demers-Godley, Jeanne Fay, Valerie Lavergne, Kathy Marshall, Carissima Mathen, Patricia Monture-Angus, Margaret Parsons, Chantal Tie, Elaine Wychreschuk

Par souci de concision, la forme féminine est utilisée comme genre universel dans le présent document. Elle désigne tant les femmes que les hommes.

ISBN 0-9686540-2-9

Données de catalogage avant publication de la Bibliothèque nationale du Canada

Vedette principale au titre :

Transformer l'avenir des femmes : guide de théorie et d'action sur les droits à l'égalité

Traduction de : Transforming women's future.

Comprend des références bibliographiques.

ISBN 0-9686540-2-9

1. Femmes—Droit—Canada. 2. Égalité devant la loi—Canada. 3. Discrimination à l'égard des femmes—Canada. I. Buckley, Melina, 1962- II. Bourret, Annie III. West Coast Women's Legal Education and Action Fund

HQ1236.T72514 2002

342.71'0878

C2001-904328-7

Les opinions exprimées dans cette publication ne reflètent pas nécessairement celles des organismes subventionnaires de ce projet.

Table des matières

vii Remerciements

xiii Introduction

1 CHAPITRE 1 - Un plan d'action

3 La situation actuelle

3 LE VIRAGE VERS LA DROITE ET LA MONDIALISATION

4 LES ACQUIS JURIDIQUES NE SE TRADUISENT PAS TOUJOURS PAR DES CHANGEMENTS

4 LA RÉACTION VIOLENTE DÉFAVORABLE

5 LES PIÈGES LINGUISTIQUES : APPROPRIATION DE L'ÉGALITÉ ET ÉVACUATION DU SEXISME

6 DE TOUTE FAÇON, QUE SIGNIFIE L'ÉGALITÉ?

6 LA REMONTÉE DE LA DICHOTOMIE ENTRE LES DOMAINES PUBLIC ET PRIVÉ

7 L'ASSURANCE EXCESSIVE ET LA DISTANCIATION DES FEMMES, PARTICULIÈREMENT DES JEUNES FEMMES, PAR RAPPORT AU MOUVEMENT FÉMINISTE

7 LES ESPACES PERMETTANT AUX FEMMES DE S'EXPRIMER DISPARAISSENT DE PLUS EN PLUS

8 Marquons une pause pour nous réjouir, mais n'arrêtons pas

10 Les thèmes, les batailles à mener et les obstacles d'importance

11 Violence, agression et abus de pouvoir entre les sexes

11 UN PROGRAMME DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE À LONG TERME

13 LE RÔLE EN ÉMERGENCE DE LA VICTIME/PLAIGNANTE

13 LE HARCÈLEMENT SEXUEL

14 TRANSFORMER LA PRATIQUE DU DROIT CRIMINEL ET AUTRES APPROCHES CRÉATIVES

16 FEMMES ET JEUNES FILLES EN CONFLIT AVEC LA LOI

17 Femmes à la croisée des chemins : remédier à la discrimination fondée sur des motifs multiples

18 AFFRONTER LE RACISME

18 LES RÉFUGIÉES ET LES IMMIGRANTES

20 LES LESBIENNES — UNE LUTTE COMPLEXE POUR LA RECONNAISSANCE

21 LES FEMMES TRANSGENRES

22 LE DISCOURS DES HANDICAPÉES

23 Politique économique et droits des femmes

24 LA PARTICIPATION EST NÉCESSAIRE, MAIS PAS SUFFISANTE

25	UN MILIEU DE TRAVAIL EN ÉVOLUTION
27	L'AVENIR DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI ET D'ÉQUITÉ SALARIALE
28	LES STÉRÉOTYPES SEXISTES ET L'OBTENTION D'AVANTAGES
29	Les femmes amérindiennes
32	Un nouvel élan pour la revendication
34	Concevoir l'égalité
37	CHAPITRE 2 - Droits à l'égalité – Leurs sources juridiques et leur dynamique
39	Sources juridiques sur les droits à l'égalité
39	LA CHARTE CANADIENNE DES DROITS ET LIBERTÉS
41	LA LÉGISLATION SUR LES DROITS DE LA PERSONNE
42	LES AUTRES SOURCES CANADIENNES
43	LES ENTENTES INTERNATIONALES SUR LES DROITS DE LA PERSONNE
45	Les termes, les principes et les concepts de l'égalité
45	MOTIFS ÉNUMÉRÉS ET MOTIFS ANALOGUES
46	L'ÉGALITÉ MATÉRIELLE
47	LA DISCRIMINATION
47	LA DISCRIMINATION PAR SUITE D'UN EFFET PRÉJUDICIABLE
47	LA DISCRIMINATION INTERACTIVE OU MULTIPLE
49	LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE
49	UNE ANALYSE EN TROIS ÉTAPES
50	UNE MÉTHODE CONTEXTUELLE
51	L'OBLIGATION D'ACCOMMODER
52	LES LIMITATIONS DES DROITS À L'ÉGALITÉ
55	La dynamique des droits à l'égalité
55	CHAPITRE 3 - De la promesse constitutionnelle à une réalité tangible : Évaluation de nos instruments et de nos stratégies juridiques
57	INTRODUCTION
58	Évaluer les fondements : Le concept juridique de l'égalité
59	Égalité juridique : Problèmes et préoccupations
63	Quelques autres approches
63	LA JUSTICE SOCIALE
66	DES CONCEPTS PLUS HOLISTIQUES : L'IDENTITÉ INDIVIDUELLE ET LA CITOYENNETÉ

- 67 L'ÉGALITÉ À TITRE DE PRINCIPE FONDAMENTAL
- 68 Pour aller de l'avant
- 68 APPROFONDIR L'ANALYSE DE L'ÉGALITÉ MATÉRIELLE
- 69 SE DÉBARRASSER DE L'ÉGALITÉ FORMELLE UNE FOIS POUR TOUTES
- 69 ÉLARGIR L'OPTIQUE DE L'ÉGALITÉ
- 70 UTILISER DIVERSES DISPOSITIONS CONSTITUTIONNELLES DE MANIÈRE CRÉATIVE
- 70 RELIER L'ÉGALITÉ À D'AUTRES CONCEPTS
- 70 Dépasser l'approche fondée sur des motifs : L'analyse juridique de la discrimination interactive
- 74 La discrimination par suite d'un effet préjudiciable et l'obligation d'accommoder
- 74 LA DISCRIMINATION PAR SUITE D'UN EFFET PRÉJUDICIABLE EN PANNE : COMMENT FAIRE PROGRESSER L'ANALYSE
- 75 L'OBLIGATION D'ACCOMMODER : UN AVENIR PORTEUR D'ESPOIR
- 77 **Évaluation des stratégies juridiques**
- 77 Les litiges invoquant les droits à l'égalité
- 77 LA CRITIQUE GÉNÉRALE SUR LES LITIGES INVOQUANT LES DROITS
- 78 L'IMPOSSIBILITÉ D'UNE STRATÉGIE D'ENSEMBLE
- 79 LES PROBLÈMES SPÉCIFIQUES
- 80 REFORMULER NOTRE APPROCHE SUR LES LITIGES DE CAUSES TYPES
- 81 L'AVENIR DES INTERVENTIONS
- 83 Les solutions de rechange aux litiges
- 83 ÉTABLIR LA RESPONSABILITÉ DÉLICTUELLE EN RAPPORT AVEC LA DISCRIMINATION
- 86 LES RECOURS COLLECTIFS
- 88 « VOL EN-DESSOUS » DES LITIGES SUR LES DROITS À L'ÉGALITÉ
- 89 Définir des stratégies plus générales
- 89 LES LITIGES, CONTRE L'ACTION POLITIQUE/DE CONCERT AVEC ELLE
- 91 VERS UNE REVENDICATION EFFICACE
- 94 LE FOSSÉ SANS FOND DES CONSULTATIONS GOUVERNEMENTALES
- 95 INTÉGRATION DU SOUCI DE LA PARITÉ DES FEMMES
- 95 ÉTABLIR DES MÉCANISMES PERMANENTS
- 96 L'ÉDUCATION JURIDIQUE POPULAIRE DE TRANSFORMATION
- 98 **Notre façon de travailler**
- 98 Travail en collaboration, partenariats et création de coalitions
- 99 RAISONS JUSTIFIANT LA COLLABORATION
- 100 RECONNAÎTRE LES DIFFICULTÉS DU TRAVAIL EN COLLABORATION
- 101 Vers des principes directeurs féministes

105	CHAPITRE 4 – Pour passer à l'action
108	Les premiers pas
108	1. Cerner les problèmes liés à l'égalité
108	2. Contrer les stéréotypes sexistes
110	3. Faire un choix parmi les pistes d'action juridique
111	Stratégies liées au droit
111	4. Intenter un litige de cause type stratégique
114	5. Entamer un litige selon l'optique de la critique des questions de race
115	6. Choisir les options relatives à l'utilisation des normes de droit internationales ou à la revendication sur la scène internationale
120	7. Faire de l'éducation juridique publique (ÉJP) de transformation
120	8. Collaborer avec les commissions des droits de la personne
122	Organisation et compétences liées au militantisme
122	9. Élaborer une stratégie de revendication d'ensemble
123	10. Choisir parmi les diverses activités de mobilisation
123	11. Suggestions de pressions politiques
126	12. Élaborer une stratégie médiatique
127	Travailler en collaboration
127	13. Surmonter les obstacles liés au travail en coalition durant le déroulement d'un litige
129	14. Élaborer un processus de politiques publiques qui soit universel et crédible
130	15. Définir des lignes directrices sur les processus universels
131	16. Travailler en collaboration : Liste de vérification
135	Annexe A – Clauses choisies sur les droits à l'égalité tirées de lois canadiennes et internationales
171	Annexe B – Liste des participantes au forum national
202	Formulaire d'évaluation

Remerciements

Le succès d'un projet de cette envergure dépend de la collaboration de centaines de personnes pendant plusieurs années. Ce guide est dédié à toutes celles qui ont contribué d'innombrables façons à la conception, au développement et à la mise en application de *l'Initiative de réalisation de l'égalité durant le nouveau millénaire* du West Coast LEAF.

L'organisation du forum national *Transformer l'avenir des femmes : Droits à l'égalité dans le nouveau centenaire* en novembre 1999 et l'élaboration consécutive du présent guide a constitué une entreprise fort ambitieuse pour le West Coast LEAF. Le projet a causé beaucoup de stress et de tensions au sein de notre petit organisme provincial. Nous avons persévéré parce que nous sommes convaincues de l'existence du besoin d'une ressource de ce genre et de sa contribution possible à la lutte pour l'égalité des femmes au Canada.

J'aimerais remercier toutes les membres des divers comités organisateurs, les conférencières, les animatrices des ateliers et les chercheuses, les bénévoles, le personnel de West Coast LEAF, le personnel du forum, les organismes subventionnaires et les organismes marraineurs. Veuillez prendre un moment pour lire la section de remerciements suivante qui énumère entre autres les organismes subventionnaires et marraineurs, et lire la liste des participantes de l'Annexe B. Le nombre même de participantes est inspirant en soi.

À titre de présidente du projet, j'aimerais tout particulièrement souligner le rôle incommensurable de Tracey Brown, Margaret Hales, Sandra Jakab-Hancock, Nicole Kocay, Thelma O'Grady, Jeanette Ryan, Jennifer Scott et Helen Wilkes. Ces femmes dévouées ont consacré d'innombrables heures au forum durant les jours qui l'ont précédé et pendant son déroulement. Elles ont également réussi à garder le sourire, et même à avoir du plaisir, en dépit de tous les défis qu'entraîne ce genre d'événement. J'aimerais aussi mentionner l'excellent travail de karima budhwani sur l'organisation et la mise en œuvre des consultations des groupes de concertation. L'appui dévoué de Christine Dearing et d'Alisa Noda, qui ont occupé le poste de présidente de West Coast LEAF durant ces années, a également joué un rôle important dans le succès du projet.

Pour ce qui est du présent guide, j'aimerais remercier les membres du Comité national consultatif sur le guide pour leur rôle et leur engagement. Malgré que le manque de fonds et les délais serrés aient entravé leur participation pleine et entière, leurs idées et leurs conseils ont joué un rôle important dans l'élaboration du guide et sa version finale. J'aimerais aussi

reconnaître le superbe travail de Barbara Brown, coordonnatrice de programmes de West Coast LEAF, qui a pris le relais et a géré la publication et la distribution du guide. J'aimerais remercier Gayla Reid pour sa révision pleine de tact et ses commentaires utiles, de même que Working Design pour la conception visuelle et la mise en page.

La possibilité de travailler avec toutes ces femmes dévouées, mon contact avec la merveilleuse diversité du mouvement des femmes et nos buts communs ont constitué une expérience personnelle enrichissante. J'en retire une nouvelle inspiration et une énergie renouvelée, et j'espère que ce sentiment d'espoir se communique dans les pages de ce guide. Merci de vous joindre à moi dans cette aventure vers la réalisation du but magnifique que constitue l'égalité pour toutes.

Melina Buckley

Présidente,

Initiative de réalisation de l'égalité durant le nouveau millénaire

CONFÉRENCIÈRES, ANIMATRICES D'ATELIER ET CHERCHEURES DU FORUM NATIONAL

(Pour la liste intégrale, veuillez consulter l'Annexe B.)

ASSOCIATION WEST COAST LEAF

Conseil d'administration (1999 – 2000)

PRÉSIDENTE Christine Dearing
VICE-PRÉSIDENTE Alisa Noda
TRÉSORIÈRE Jennifer Scott
Penny Bain
Melina Buckley
Tracey Brown
Beverley Burns
Colleen Cattell
barbara findlay
Crissy George
Maureen Fitzgerald
Jennifer Khor
Linda Light
Nadia Myerthall
Heather Paton
Theresa Stowe
Helen Wilkes

Conseil d'administration (2000 – 2001)

PRÉSIDENTE Alisa Noda
VICE-PRÉSIDENTE Tracey Brown
TRÉSORIÈRE Jennifer Scott
Penny Bain
Beverley Burns
barbara findlay
Crissy George
Jennifer Khor
Judith Lee
Heather Paton
Laura Spitz
Leslie Shtabsky
Theresa Stowe
Kate Young

Comité d'exposition

PRÉSIDENTE Sandra Jakab-Hancock
CHERCHEURES Lauren Notar, Tami Friesen

Comité directeur du forum

PRÉSIDENTE Melina Buckley
Penny Bain
Jennifer Scott
Fay Blaney
Shelagh Day
Crissy George
Victoria Gray
Margaret Fulton
Mobina Jaffer
Yasmin Jiwani
Thelma O'Grady
Fran Watters
Helen Wilkes
Mary Williams
Margot Young

Programme jeunesse

PRÉSIDENTE Helen Wilkes
Shaun Cathcart
Janet Dean
Wendy Nelems

Personnel de West Coast Leaf**PERSONNEL DU FORUM**

Margaret Hales, coordonnatrice du forum, juin – décembre
 Nicole Kocay, adjointe au forum Assistant, septembre - décembre
 Robyn Hall, adjointe au forum, février – septembre
 Brenda Berck, coordonnatrice du forum, mars – juin
 Coreen Douglas, agente de financement auprès de sociétés
 Marlene Delanghe, saisie de données
 Raquel Kaysaywaysemat
 Ruth Sayder

PERSONNEL

Bonnie Theemes, directrice générale
 Jeanette Ryan, adjointe administrative
 karima budhwani, directrice juridique

ÉTUDIANTES PRENEUSES DE NOTES DURANT LE FORUM

Nicole Koteff, Olivia Conolly, Lorna Yates, Alyne Mochan, Cathy Ford, Pamela Foy, Melinda Anderson, Sarah Graham, Dawn Kuehn,
 Kristina Harris, Marjorie Brown, Jennifer Spencer, Jennifer Cunningham, Bevin Worton, Helen Walford, Gini Cardon, Sarah McCoubrey,
 Alyne Mochan, Sarah Callander, Cori Ghitler, Mala Khanna,
 karima budhwani, Krista Yuris, Coriaan de Villiers, Heather Cunningham,
 Katherine Reiffenstein, Helen Berry, June Carter, Ellen Schelsinger,
 Pascale Fournier, Kike Roach, Gunilla Ekberg, May Leung, Karen Whiting,
 Robin Branson, Meaghen Buckley-Pearson, Thelma O'Grady,
 Carla Guerrero, Krista Robertson, Karen Spector, Brenna Bhandar,
 Vidya Kumar, Karey Brooks, Muriel Henry, Nicole Desmarais,
 Ellen Schlesinger, Nora Bednarski, Emily Chan, Nickola Selby,

Nous adressons des remerciements particuliers à toutes les bénévoles du forum, aux membres du personnel du FAÉJ national et à la rédactrice de la revue *Canadian Women Studies/Les cahiers de la femme*, Luciana Ricciutell.

Comité national de consultation sur le guide

Kim Brooks, Melina Buckley, Michèle Caron, Shelagh Day,
 Claudette Demers-Godley, Jeanne Fay, Valerie Lavergne, Kathy Marshall,
 Carissima Mathen, Patricia Monture-Angus, Margaret Parsons, Chantal Tie,
 Elaine Wychreschuk

West Coast LEAF aimerait remercier les généreux organismes subventionnaires dont l'aide a permis la réalisation du présent guide :

ORGANISMES SUBVENTIONNAIRES

Condition féminine Canada
British Columbia BC 2000 Community Spirit
Vancouver Foundation
Law Foundation of British Columbia
Programme de contestation judiciaire du Canada
La Fondation du FAÉJ
Fond du Barreau canadien pour le droit de demain
Ministère de la Justice Canada
Ministry of Attorney General de la Colombie-Britannique
Ministry of Women's Equality de la Colombie-Britannique
Ministry Responsible for Multiculturalism and Immigration
de la Colombie-Britannique
Nancy's Very Own Foundation
Alberta Law Foundation
The Notary Foundation
Bureau du Canada pour le millénaire
Patrimoine canadien Canada
Law Foundation of Saskatchewan
Fondation pour l'avancement du droit au Nouveau-Brunswick



Status of Women Canada Condition féminine Canada



Canadian Heritage Patrimoine canadien



Department of Justice Canada Ministère de la Justice Canada



VANCOUVER FOUNDATION

ORGANISMES MARRAINEURS DU FORUM NATIONAL

Victory Square Law Office	BC Government & Services
Conseil du travail canadien	Employees Union
GrowthWorks Capital Ltd.	PriceWaterhouseCoopers
Trial Lawyers Association of British Columbia	Canfor
	Eli Lilly Canada Women's Health

Introduction

L'INITIATIVE POUR LE MILLÉNAIRE

Alors que la fin du XX^e siècle se rapprochait, plusieurs d'entre nous ont entamé une réflexion pour faire le point sur la revendication des droits à l'égalité des femmes et se sont interrogées à ce sujet : quels dossiers comportaient des problèmes; quels dossiers semblaient bien marcher; et à quoi devrions-nous nous consacrer par la suite.

À l'automne 1997, cette conversation a mené le West Coast LEAF, une association régionale du Fonds d'action et d'éducation juridique pour les femmes (FAÉJ) national, à entreprendre un projet de plusieurs années intitulé « Réalisation de l'égalité durant le nouveau millénaire ». Le but général de cette initiative était d'élaborer des stratégies juridiques avant-gardistes pour réaliser l'égalité des Canadiennes durant le XXI^e siècle.

La première mesure prise par West Coast LEAF a été de consulter les groupes de femmes à l'échelle du pays. Nous avons effectué un sondage national, organisé une série de groupes de concertation au pays et avons parlé à de nombreuses personnes pour déterminer l'état de la situation en matière d'égalité des femmes et ce qu'il fallait faire pour faire avancer l'égalité au cours du prochain siècle et la concrétiser. À partir des commentaires recueillis, nous avons effectué plusieurs projets de recherche et avons commencé à planifier un forum national qui se concluerait par l'élaboration d'un guide d'action sur les droits à l'égalité.

Un forum national intitulé *Transformer l'avenir des femmes : Droits à l'égalité dans le nouveau centenaire* s'est déroulé du 4 au 7 novembre 1999 à Vancouver. Il comportait six plénières et 76 ateliers. Quatre cent vingt-huit personnes ont participé au forum; elles représentaient une vaste gamme de secteurs de la communauté des femmes et de dossiers d'intervention, de même que toutes les provinces.

Le forum national a constitué une occasion historique de *réfléchir* aux progrès réalisés par les groupes œuvrant pour l'égalité des femmes au cours des dernières décennies et d'anticiper l'avenir de l'utilisation de stratégies de nature juridique (les litiges, la réforme du droit, la revendication et l'ÉJP) pour ce qui est de concrétiser l'égalité.

Les consultations, les travaux de recherche et le forum national ont engendré une collection exceptionnelle de critiques tournées vers l'avenir, d'analyses et de récits d'expériences de revendication. Ces milliers de pages émanant de rapports des groupes de concertation, d'articles de recherche, d'articles d'atelier, de communications de plénières enregistrées, de notes d'ateliers et de notes de séances de réseautage constituent le fondement de

ce guide. Pour aider à synthétiser cette vaste quantité d'information en un volume concis qui donnerait une orientation pratique et axée sur les processus au travail des femmes portant sur les enjeux de l'égalité, un Comité national de consultation sur le guide a été créé.

Étant donné que ce guide fait la synthèse de vastes quantités d'information, il ne reflète pas toutes les voix et tous les points de vue de celles qui ont participé au forum national ni des femmes pour qui ce guide a été rédigé. Il ne reflète pas nécessairement non plus les opinions ou les positions de l'Association West Coast LEAF.

QUELLE EST LA RAISON D'ÊTRE DE CE GUIDE?

La réalisation de l'égalité des femmes n'exige pas seulement d'avoir conscience de nos droits, mais aussi d'avoir la capacité de les affirmer. Cela implique une compréhension des divers paliers de protection des droits de la personne et de leurs mécanismes institutionnels d'application. Cela entraîne la reconnaissance de pistes et de solutions juridiques et politiques qui sont disponibles et l'acquisition de l'habileté à orienter les stratégies et les alliances qui sont essentielles à l'affirmation des droits.

Ce guide a pour but d'être une ressource pour les particulières et les organismes qui utilisent ou utiliseront des stratégies juridiques pour faire progresser l'égalité des femmes. Il a été conçu pour servir de tremplin nous aidant à réaligner les stratégies juridiques à l'orée du XXI^e siècle, dans le but de garantir que l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés* cesse de n'être qu'une simple promesse constitutionnelle et devienne une réalité tangible pour les Canadiennes.

Ce guide est conçu pour habiliter les femmes, afin de les aider à obtenir des changements concrets dans la vie quotidienne des femmes. De nature pratique, il favorise l'élaboration et la mise en application de solides stratégies de revendication.

Il pourrait être particulièrement utile à celles qui utilisent déjà des stratégies juridiques ou possèdent des connaissances sur les concepts de l'égalité et en droit. Il pourrait également servir à celles qui font partie des mouvements d'émancipation économique, d'élimination de la violence faite aux femmes, de la santé et de l'éducation des femmes et d'autres questions relatives aux femmes, pour les informer sur la façon dont le travail d'égalité effectué avec des instruments juridiques pourrait leur donner un outil supplémentaire pour faire avancer les intérêts des femmes.

CE QUE CE GUIDE N'EST PAS

Bien des femmes consultées voulaient un guide d'information juridique sur tous les domaines du droit qui touche les femmes (comme le droit de la famille, la succession et les testaments, l'emploi, la protection de la jeunesse, et ainsi de suite). Bien que nous reconnaissons le grand besoin en matière d'information de ce type, nous ne sommes pas en mesure de le faire dans le cadre de ce guide. Ce guide peut servir à clarifier les questions portant sur les droits à l'égalité, les stratégies ou les pistes sur des enjeux juridiques précis qui touchent les femmes. Cependant, il ne contient pas d'information sur les questions juridiques elles-mêmes.

QUI DEVRAIT SE SERVIR DE CE GUIDE ET DE QUELLE MANIÈRE

Ce guide s'adresse à tous les organismes et à toutes les personnes qui œuvrent à la promotion des droits à l'égalité des femmes. Il s'adresse plus particulièrement :

- aux organismes et aux personnes qui travaillent sur les questions relatives aux femmes et qui souhaitent intégrer un cadre de travail sur les droits à l'égalité dans leurs interventions;
- aux groupes qui participent à l'élaboration de politiques sociales ou qui cherchent à planifier et à mettre en œuvre des stratégies pour influencer sur le gouvernement ou d'autres protagonistes importants qui ont des répercussions importantes sur les droits à l'égalité des femmes;
- aux organismes ayant de l'expérience en matière de droits à l'égalité des femmes, mais ayant atteint un palier où ils ont besoin d'outils supplémentaires pour planifier des stratégies visant l'application des droits des femmes; et
- aux organismes et aux personnes dont le travail est de former des groupes sur l'utilisation du système juridique en vue de la défense et de la promotion des droits à l'égalité des femmes.

Ce guide offre un point de vue, un cadre de travail pour définir des stratégies et des suggestions pour faire de la revendication dans le domaine des droits à l'égalité. Il est conçu pour servir d'outil flexible destiné à un vaste ensemble de groupes de femmes. Il peut servir :

- d'outil de formation;
- d'outil sur le processus de l'élaboration de stratégies; et
- de guide pour planifier un plan de revendication et le mener à bien.

Il constitue un point de référence : les lectrices devront appliquer les exemples et les suggestions à leur situation particulière.

ORGANISATION DU GUIDE

Ce guide est divisé en quatre parties principales, décrites dans les paragraphes suivants.

CHAPITRE 1 – PLAN D'ACTION

Ce chapitre donne une vue d'ensemble des problèmes auxquels diverses communautés de femmes font face en matière d'égalité et décrit aussi le climat politique et économique actuel qui structure le contexte dans lequel notre travail s'effectue. Il fournit un instantané, et non pas une présentation de fond, du point où nous en sommes aujourd'hui et des pistes futures que nous pourrions vouloir suivre.

CHAPITRE 2 – DROITS À L'ÉGALITÉ — LEURS SOURCES JURIDIQUES ET LEUR DYNAMIQUE

Le Chapitre II présente une vue d'ensemble des sources juridiques sur les droits à l'égalité et de leur application au Canada.

La première section décrit les sources juridiques sur la protection de l'égalité selon la Charte canadienne des droits et libertés, la législation sur les droits de la personne et le régime international. La deuxième section présente les définitions des termes principaux et des principes et concepts majeurs élaborés au sein du système judiciaire qui orientent la mise en application des droits à l'égalité. La troisième section décrit en partie la dynamique en jeu pour que les droits à l'égalité se traduisent par le changement social. Les principales dispositions sur les droits à l'égalité sont intégralement exposées dans l'Annexe A du guide.

CHAPITRE 3 – DE LA PROMESSE CONSTITUTIONNELLE À UNE RÉALITÉ TANGIBLE : ÉVALUATION DE NOS INSTRUMENTS ET DE NOS STRATÉGIES JURIDIQUES

Ce chapitre évalue nos instruments et nos stratégies juridiques du point de vue de ce qui doit être accompli pour que les garanties de droits se traduisent par le changement social. Que faudra-t-il pour que la promesse constitutionnelle se transforme en réalité tangible pour les Canadiennes?

La première section examine le concept de l'égalité, qui est le fondement de nos stratégies juridiques. La deuxième section traite des litiges invoquant les droits à l'égalité et les stratégies juridiques de rechange. La troisième section examine comment nous menons à bien notre travail en matière d'égalité des femmes.

CHAPITRE 4 – POUR PASSER À L'ACTION

Le Chapitre 4 constitue la partie pratique de ce livre. Il contient des pistes d'action et des suggestions pouvant vous aider à mettre en application des stratégies de nature juridique. Il traite de la contestation des stéréotypes sexistes, du choix entre les stratégies juridiques et de l'élaboration d'une stratégie médiatique. Dans la mesure du possible, le chapitre donne des exemples et des cas de pratiques exemplaires.

UN MOT SUR LES COLLABORATRICES

Ce guide est le résultat du travail effectué par toutes les femmes qui ont participé à l'initiative pour le millénaire de West Coast LEAF. Dans la mesure du possible, les idées précises et les citations mentionnent le nom de leur auteure, à partir de leurs textes et des communications présentés durant le forum national ou l'atelier au sein duquel les idées ont été proposées.

La lectrice trouvera plus d'information sur toutes les personnes ressources qui ont collaboré au forum national dans l'Annexe B, qui contient une liste alphabétique de brèves biographiques individuelles et la mention de leur(s) article(s) ou communication(s) présenté(e-s) dans le cadre du forum. Bien que le guide ne mentionne que quelques-unes des présentatrices du forum, nous soulignons que chaque participante a effectué une importante contribution au forum.

UN DERNIER CONSEIL, ALORS QUE VOUS TENTEZ DE DÉTERMINER QUELLES SERAIENT LES MEILLEURES PISTES POUR ABORDER LA REVENDICATION DES DROITS À L'ÉGALITÉ DES FEMMES

Soyez flexible, faites preuve de créativité! Comme l'a mentionné Sheilah Martin durant le forum national, seules notre volonté et notre imagination nous limitent.

Le progrès est le résultat de l'engagement des gens à trouver des moyens efficaces pour garantir le respect universel de l'égalité des femmes et d'en faire la promotion dans toutes les sphères de la société canadienne. Vos démarches de revendication pour promouvoir et pour défendre les droits des femmes contribuent à ce processus et sont essentielles à l'avancement continu des droits à l'égalité.

Il n'existe pas de méthode absolue de revendiquer les droits à l'égalité. Chaque innovation et chaque nouvelle idée nous aide toutes dans notre désir d'assurer le respect universel et systématique des droits de la femme. Ensemble, nous transformerons l'avenir des femmes.

CHAPITRE 1

Un plan d'action

Transformer l'avenir des femmes : Guide de théorie et d'action sur les droits à l'égalité © 2001
West Coast Women's Legal Education and Action Fund

Nous encourageons les particulières et les organismes à reproduire ce document à des fins éducatives ou de démarchage politique. Cependant, il est interdit de reproduire ce document à des fins commerciales, sans la permission expresse de West Coast Women's Legal Education and Action Fund.

Pour obtenir des exemplaires supplémentaires du guide, veuillez contacter :

Association West Coast LEAF
409, rue Granville, bureau n° 1517
Vancouver (C.-B.)
V6C 1T2

Tél. : (604) 684-8772
Télec. : (604) 684-1543
Courriel : wcleaf@westcoastleaf.org

Le Chapitre 1 décrit le contexte dans lequel se déroule l’évaluation des stratégies juridiques qui visent l’égalité matérielle des femmes. Il donne une vue d’ensemble de la problématique de l’égalité en rapport avec diverses communautés de femmes. Cette vue d’ensemble n’est pas exhaustive, elle esquisse plutôt les priorités et les défis de l’heure actuelle. Il s’agit d’un « instantané », et non pas d’une présentation de fond, de l’état de la situation d’aujourd’hui et des pistes que nous aimerions peut-être suivre plus tard.

Cette section décrit le climat politique et économique dans lequel notre travail s’inscrit, un sujet également d’importance. Notre point de départ est la reconnaissance de ces paramètres. Cela ne signifie pas que nous acceptons que la *statu quo* soit immuable.

La situation actuelle

Cette section décrit la situation actuelle et présente les obstacles et les défis qui orientent notre combat pour l’égalité.

Le virage vers la droite et la mondialisation

Durant sa présentation, Lee Lakeman a souligné que l’idéal canadien de justice et de responsabilité sociales a été établi dans le contexte des deux guerres mondiales et de la période de dépression qui s’est déroulée entre ces deux conflits. À partir de cette expérience, nous avons entamé une période de développement social qui a duré entre trois et quatre décennies et a atteint son apogée durant les années soixante-dix. C’était là une période de véritable essor des politiques sociales : l’assurance-emploi, le régime de soins de santé, le programme d’aide canadienne, les pensions gouvernementales, les modifications au droit de la famille afin d’améliorer la situation des femmes et la levée des restrictions sur l’emploi des femmes.

Nous reconnaissons avoir fait des progrès mais, dans la même veine, nous devons admettre le fait que les femmes font toujours face à ce qui semble être une inégalité permanente d’accès à la sécurité personnelle, à l’argent, au temps, au pouvoir, au statut et aux ressources en tous genres. L’inégalité des femmes semble presque normale.

Les vingt dernières années témoignent d’un changement abrupt de l’esprit de la société et des politiques sociales canadiennes. Comme l’ont souligné de nombreuses femmes du mouvement féministe, ce changement s’illustre par une modification radicale du vocabulaire en usage dans le débat sur les politiques sociales :

Nous reconnaissons avoir fait des progrès mais, dans la même veine, nous devons admettre le fait que les femmes font toujours face à ce qui semble être une inégalité permanente d’accès à la sécurité personnelle, à l’argent, au temps, au pouvoir, au statut et aux ressources en tous genres. L’inégalité des femmes semble presque normale.

... de « bien-être collectif » à « économie croissante », de la notion de « perfectionnement individuel » au besoin d'« être concurrentielle » et des « droits de la personne » aux « droits corporatifs »... le discours public a évolué assez rapidement. Nous avons toutes commencé à parler de « réalités économiques mondiales » et de « dépenses gouvernementales excédentaires ».

Non seulement sommes-nous ainsi confrontées à un programme inachevé de progression en matière d'égalité pour les femmes, mais aussi à des conditions d'inégalité en voie de détérioration.

Ce virage vers la droite au pays reflète les forces du marché de l'économie mondiale et en subit les conséquences. Cela entraîne des pressions externes visant à prévenir l'instauration de nouveaux programmes sociaux et de nouvelles dépenses dans le secteur social et à démanteler les programmes sociaux existants, le tout en vertu du mantra de la compétitivité et du libre-échange. Comme le dit Michèle Caron : « Vouloir avoir un gouvernement est désormais politiquement incorrect ». Non seulement sommes-nous ainsi confrontées à un programme inachevé de progression en matière d'égalité pour les femmes, mais aussi à des conditions d'inégalité en voie de détérioration.

Les acquis juridiques ne se traduisent pas toujours par des changements

Les femmes ont sans cesse recours à la justice pour les mêmes problèmes. Combien faudra-t-il d'instances de la Cour suprême du Canada établissant que « non » veut vraiment dire « c'est non », avant que cette prise de conscience ne s'implante vraiment dans les poursuites judiciaires sur les viols au Canada? Combien de fois faudra-t-il aller en cour pour lutter contre la règle de la « cohabitation des partenaires »?

Même les victoires juridiques ne se traduisent pas par une égalité réelle et authentique pour les femmes. Comme l'ont étudié Beth Symes et Judy Hecht dans leur atelier « Avortement au Canada : Un ordre du jour inachevé », la décriminalisation de l'avortement n'a pas entraîné l'accès sécuritaire et équitable aux services d'interruption de grossesse à l'échelle du Canada. Elles ont souligné que même les lois explicites n'éliminent pas la réalité de l'inégalité : l'avortement a été décriminalisé mais n'a pas été légalisé; l'accès est toujours très restreint; et la « loi sur la zone tampon », conçue pour protéger les personnes qui offrent des services d'avortement ou qui en bénéficient, n'est pas particulièrement efficace.

La réaction violente défavorable

Dans certains cas, ces acquis juridiques sont tout simplement l'objet d'une résistance. Dans d'autres cas, ils déclenchent une hostilité et une attitude

défensives explosives et disproportionnées – en d’autres termes, la réaction violente défavorable ou ressac.

Sheila McIntyre a fait remarquer que les démarches féministes pour éliminer l’inégalité en matière de lois proscrivant le viol et de leur exécution et application font face à la résistance constante des forces policières, des juristes, des juges et des membres de jurys. Ces démarches ont également constamment produit une réaction défavorable contre les personnes responsables ou en faveur de ces changements égalitaires.

Par exemple, l’exigence belliqueuse des personnes accusées d’obtenir les dossiers personnels des plaignantes semble être une représaille contre les amendements à la définition du consentement dans la loi sur l’agression sexuelle.

McIntyre a aussi montré comment, malgré leur distribution irrégulière, les acquis réels ou imaginaires des femmes en tant que catégorie de personnes, dans les domaines du social, de l’économie, de la politique et de la justice, ont déclenché un éventail de réactions défavorables. Cela comprend une montée en flèche de violence réelle ou allusive à l’égard des femmes, accompagnée de nouveaux courants d’arguments juridiques et de décisions judiciaires « s’opposant à l’égalité » qui contrecarrent ou contournent efficacement des réformes antérieures.

Les femmes travaillant auprès des femmes maltraitées ont révélé comment la réaction défavorable des médias dissimule la réalité de la violence vécue par les femmes. Pour réfuter ou banaliser la violence des hommes, on a recours à diverses méthodes. Elles comprennent : les termes négatifs comme « féminazies », le mouvement des droits des pères, les publications affichées dans le Web par des hommes violents afin de harceler des femmes qui ont réussi à les quitter et à protéger leurs enfants, ainsi que le mauvais usage des statistiques sur la violence dans les relations homosexuelles.

Les pièges linguistiques : appropriation de l’égalité et évacuation du sexisme

L’un des autres défis que doivent relever celles qui œuvrent pour l’égalité des femmes est la récupération et l’appropriation du discours sur les droits à l’égalité par les personnes qui s’opposent au mouvement. Les accusations de « discrimination à rebours » abondent lorsque la situation des hommes privilégiés est contestée.

L’évacuation du sexisme peut également être utilisée pour oblitérer les expériences des femmes et faire disparaître les inégalités. L’usage grandissant de la terminologie de la victime entraîne des problèmes. Si la violence

L’évacuation du sexisme peut également être utilisée pour oblitérer les expériences des femmes et faire disparaître les inégalités.

Depuis la fin de 1999, le contexte sociopolitique au sein duquel l'inégalité sexuelle facilite, institutionnalise et justifie la violence sexuelle masculine se détériore de manière exponentielle. Dans ce contexte, l'humanité à part entière, la citoyenneté et le droit fondamental à l'autodétermination demeurent loin d'être établis, même pour les femmes les plus privilégiées. L'exploitation grandissante de la femme, de la main-d'œuvre productive et « reproductive » féminine, du corps et de parties du corps de la femme constitue actuellement l'ordre privé entretenu par l'État. Simultanément, le démantèlement des avantages, des institutions et des services publics faisant avancer l'égalité ou y contribuant représente l'ordre public dicté par le marché mondial.

Parmi les ressources, et non les moindres, qui visent l'égalité et qu'on démantèle ou privatise, se retrouvent les organismes de défense des femmes et les services de première ligne aux femmes.

... suite à la page suivante

sexuelle et la violence contre la partenaire ne constituent plus un problème féminin, les détenteurs masculins du pouvoir pourraient redécider de leur définition, de leurs causes et des recours possibles. L'emploi de termes neutres comme violence domestique ou violence familiale dissimule la réalité : il s'agit d'une violence à l'égard des femmes qui a atteint des proportions épidémiques.

De toute façon, que signifie l'égalité?

En dépit du rejet explicite de la part des tribunaux canadiens du modèle similitude/différence d'égalité formelle, ce point de vue limité de la signification de l'égalité continue d'être omniprésent au sein des tribunaux et du débat public sur l'orientation des politiques.

Malgré la reconnaissance juridique et politique des dimensions structurelles de l'inégalité, les gestes de discrimination individuels font toujours l'objet de trop d'attention, comme s'ils constituaient de simples aberrations au sein d'une société à part cela équitable.

La remontée de la dichotomie entre les domaines public et privé

L'une des conséquences du virage vers la droite de la politique canadienne est la résurgence de la dichotomie domaine public–domaine privé. L'activisme féministe a prouvé que la distinction entre ce qui est considéré comme « public », donc une responsabilité incombant à l'État, et ce qui est considéré comme « privé », ce qui ne relève pas du gouvernement, n'est pas neutre. C'est plutôt cette division entre les deux domaines qui a d'importantes répercussions pour les femmes et les autres personnes revendiquant l'égalité.

Les féministes ont réussi à prouver, par exemple, le rôle de l'État à propos du maintien de la femme dans une position subordonnée au sein de la famille ou la façon dont les politiques étatiques contribuent à la violence à l'égard des femmes. Le fait de mettre en évidence la nature erronée de cette dichotomie entre les domaines privé et public et de prouver les liens existant entre les deux sphères a exposé des sphères d'activités à un examen juridique et politique et, dans certains cas, a entraîné une réforme.

Plus récemment, nous avons vu des contre-attaques visant à ressusciter cette distinction, à privatiser de nouveau des sphères d'activités afin de permettre d'adopter une approche « non interventionniste » et de limiter le rôle du gouvernement en matière de réalisation de l'égalité des femmes.

Obstacles contemporains contre les droits à l'égalité et domaines d'action des femmes

- Virage vers la droite et mondialisation
- Acquis juridiques ne se traduisant pas toujours par des changements
- Réaction violente défavorable
- Appropriation du discours de l'égalité
- Usage inapproprié de l'évacuation du sexisme
- Manque de clarté de la définition de l'égalité
- Remontée de la dichotomie entre les domaines public et privé
- Assurance excessive et distanciation des femmes, particulièrement des jeunes femmes, par rapport au mouvement féministe
- Espace insuffisant pour le discours public sur l'égalité des femmes

L'assurance excessive et la distanciation des femmes, particulièrement des jeunes femmes, par rapport au mouvement féministe

En matière de progrès accomplis, il existe une tendance grandissante à se cacher derrière une façade voulant que les choses s'amélioreront désormais toutes seules. Pour reprendre les propos de Marguerite Ritchie : « En d'autres termes, les droits des femmes évolueraient au bon moment, comme les créatures du fond de la mer, n'attendant que la bonne combinaison de circonstances. »

L'opinion voulant que nous ayons progressé ou que l'égalité ne soit plus un problème rend la revendication des droits à l'égalité encore plus difficile, étant donné qu'un grand nombre de gens semble avoir perdu patience par rapport aux messages du féminisme. En particulier, la tendance de certaines jeunes femmes d'appuyer la cause de l'égalité des femmes tout en ne voulant pas être identifiées comme étant féministes, est préoccupante.

Les espaces permettant aux femmes de s'exprimer disparaissent de plus en plus

Les réductions appréciables des subventions aux organismes de femmes ont entraîné une diminution radicale des espaces publics où les femmes peuvent s'exprimer et être entendues. Les gouvernements n'hésitent pas à

...suite de la page précédente

Entre autres, cette restructuration domestique et mondiale privatise de nouveau le travail des femmes et les isole encore à la maison. L'absence de services de garde ou pour personnes âgées abordables, la désinstitutionnalisation des personnes souffrant de maladies mentales, les courts séjours (subventionnés publiquement) à l'hôpital et le nombre décroissant de lits d'hôpitaux sont en train de faire graduellement transiter les femmes des emplois à temps plein et bien rémunérés à du travail à temps partiel, occasionnel, temporaire et sans continuité, à du travail à la pièce à la maison ou au service domestique à temps plein non rémunéré. Les objectifs du conservatisme fiscal ont bonne presse auprès des personnes tenantes du conservatisme moral. L'idéologie des valeurs familiales idéalise l'asservissement de la femme à un patriarche chef de famille, détermine le foyer comme étant la sphère convenant à la femme, exalte les différences biologiques et diffame les féministes.

◦ SHEILA MCINTYRE

mettre fin aux consultations avec les groupes de femmes et ce, d'une manière qui aurait été inimaginable il y a dix ans.

Nos victoires en cour ressemblent à des lumières éparées clignotant sur une colline sombre. Signes d'espoir, elles sont les bienvenues, mais ne suffisent certainement pas à éclairer le monde entier.

◦ MARY EBERTS

Marquons une pause pour nous réjouir, mais n'arrêtons pas

Le forum national a été une occasion de nous réjouir des victoires juridiques obtenues et des progrès réalisés. En raison du climat actuel et du renversement des victoires du passé dans certains dossiers, il est facile de ne pas tenir compte des répercussions positives de l'éducation publique et des démarches de conscientisation réalisées pendant trente ans de luttes féministes. Notre travail a eu comme résultat d'éradiquer plusieurs mythes et stéréotypes ainsi que de nombreuses expressions formelles de discrimination, même dans les cas où ces stratégies ne sont pas encore parvenues à éliminer les importantes répercussions discriminatoires à l'égard des femmes.

Il est également important de marquer une pause et de fêter le mouvement des femmes qui a désormais atteint l'« âge mûr ». Durant la plénière d'ouverture du forum national, Catherine Frazee a présenté cette métaphore en des mots spirituels, amusants et touchants. Bien qu'il soit impossible de rendre pleinement justice à sa présentation, les extraits suivants tentent de transmettre un peu de son caractère enchanteur :

En ce qui me concerne, l'image du féminisme est celle d'un mouvement social d'âge mûr à l'orée d'une période bien plus importante pour moi personnellement – oubliez l'avènement du nouveau millénaire –, car il entame une révolution pouvant correspondre à peu près à l'âge de la maturité.

J'aimerais partager avec vous un inventaire des changements qui indiquent, à mon avis, que le féminisme a sans aucun doute passé le seuil de l'âge mur.

1. Des lunettes de lecture : Pour la mise au point, qui cadre avec une conscience plus vive de la valeur du temps. Pour le féminisme, le point focal prépondérant est le pouvoir. Le pouvoir est « la capacité de prendre sa place dans tout discours essentiel à l'action et le droit que sa participation ait de l'importance ». Pour y parvenir, nous devons nous colleter avec de graves questions : l'identité, la collectivité, la différence, la valeur, l'obligation de rendre des comptes, le statut, l'autonomie et la voix.

2. Une peau épaisse et coriace : Le féminisme est coriace et devra s'endurcir encore plus s'il veut survivre à la grêle et à la neige fondue néo-conservatrices qui le bombardent.

3. Les bouffées de chaleur : Nous avons toujours été sujettes aux bouffées de chaleur; en général, elles nous ont bien servi. Il ne peut sortir que du bien de la sainte colère que nous ressentons quand nos mères, nos sœurs et nos enfants sont dévalorisées, humiliées, ignorées ou brutalisées par le poids de l’injustice.

4. Les pertes de mémoire : Sélectives et fréquemment caractérisées par une nostalgie irrationnelle du féminisme dans le bon vieux temps.

5. Un durcissement des positions : En réagissant à de nouvelles situations de manière traditionnelle, en répétant le modèle du patriarcat. En ne mettant pas à jour nos cartes routières éthiques et conceptuelles, alors que le territoire que nous traversons devient encore plus multiple, encore plus riche sur le plan structurel, encore plus dense. Pour un vieux mouvement, il est difficile de demeurer agile, mais la flexibilité, l’ouverture d’esprit et la créativité valent bien l’effort nécessaire pour le conserver et le perfectionner.

6. Conter fleurette aux jeunes femmes : J’espère que ça ira plus loin et que cela se manifestera par un peu plus d’engagement que par le passé. Pour bien des jeunes femmes, le féminisme peut sembler tristement mal outillé pour comprendre, et encore moins inclure, leurs points de vue. D’une manière ou d’une autre, à titre de féministes, nous devons nous montrer à la hauteur et trouver une façon de soutenir ce niveau de dialogue et d’échange nécessairement dynamique.

7. Une progéniture dont nous sommes fières : Et elle est nombreuse. Tous les organismes de femmes, les services de première ligne sont... tous « majeurs » et pratiquement autosuffisants. Et pour ce qui est des petits-enfants, une capacité bien peaufinée pour raconter des histoires avec un but et un dénouement. S’il est une vérité intégrale du cœur même de la revendication féministe, c’est que le récit de nos vies constitue une fontaine de vérité et de pouvoir.

Nos vies représentent tellement plus que la somme de nos gestes et de nos réalisations. Nos vies possèdent une nature très différente de ce que reflète la façon dont nous avons été traitées. Nos vies sont des millions de récits, de scénarios que nous avons vécus et auxquels nous avons survécu, pour le meilleur et pour le pire. Et des récits de ce que nous pourrions devenir dans un monde juste et éthique. Comme féministes, nous avons appris que nous avons le droit de nous raconter avec nos propres mots. Nous avons appris que ces récits sont valables, qu’ils sont solides. Nous avons appris que nous y tenons le rôle de sujets, jamais d’objets. Et que le fait de raconter notre histoire constitue un geste de résistance ultime de notre part.

Nos vies possèdent une nature très différente de ce que reflète la façon dont nous avons été traitées. Nos vies sont des millions de récits, de scénarios que nous avons vécus et auxquels nous avons survécu, pour le meilleur et pour le pire. Et des récits de ce que nous pourrions devenir dans un monde juste et éthique.

8. Des chaussures confortables : Le féminisme est un guide qui nous permet de nous doter d'outils convenant à nos objectifs et de nous donner confiance, avec une identité à la fois naturelle et authentique. Il faut souligner que le fait de connaître nos vies et de s'en montrer dignes, et de rien d'autre, représente beaucoup.

9. Les changements de la chimie du corps humain : L'approche féministe semble toujours s'enraciner dans l'expérience des femmes par rapport à leur corps et aux conséquences de la réaction de la société par rapport au corps féminin pour nous toutes. Au fur et à mesure que notre mouvement mûrit et évolue, un nombre grandissant de ce que Rosemary Garland Thompson appelle « corps extraordinaires » entrent dans le cercle, non pas à titre d'exigence spéciale pour devenir membre, mais comme parties intégrantes de corps complexes, qui négocient la différence dans un contexte de similitude. Voici la vieille gribiche de mes rêves – sage, ayant survécu aux intempéries de la vie et handicapée.

Pour conclure, nous devrions marquer une pause et nous réjouir de nos réalisations, mais continuer d'aller de l'avant dans la lutte pour obtenir l'égalité.

Les thèmes, les batailles à mener et les obstacles d'importance

Les militantes doivent faire progresser un vaste nombre de dossiers sur l'égalité des femmes et ont besoin de réfléchir aux interrelations de ces dossiers. Parallèlement, il existe une prise de conscience accrue de l'indivisibilité de la lutte, de la nécessité de faire avancer l'ordre du jour féministe tout entier d'un seul coup.

Les consultations qui ont mené au forum national *Transformer l'avenir des femmes* avaient dégagé quatre thèmes principaux colligeant les enjeux les plus cruciaux auxquels les femmes canadiennes de 1999 doivent faire face. En voici la liste :

- violence, agression et abus de pouvoir entre les sexes;
- femmes à la croisée des chemins : remédier à la discrimination fondée sur des motifs multiples;
- politique économique et droits des femmes; et
- égalité des femmes autochtones.

Les sections des pages suivantes décrivent les sous-thèmes, les batailles à mener et les obstacles identifiés pour chacun des quatre grands thèmes prépondérants.

Violence, agression et abus de pouvoir entre les sexes

UN PROGRAMME DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE

À LONG TERME

La peur du viol et le viol en soi dominant le comportement de toutes les femmes. Comme le dit Andrée Côté, la violence faite aux femmes a des proportions épidémiques; elle est endémique et systémique. Nous avons remporté de grandes victoires en matière d’acquis juridiques, mais la peur et l’expérience de la violence font partie de la réalité des Canadiennes.

La communication de Sheila McIntyre, Christine Boyle, Elizabeth Sheehy et Lee Lakeman a présenté une vue d’ensemble des progrès réalisés à ce jour. *Le Rapport de la Commission royale d’enquête sur la situation de la femme au Canada* de 1970 n’avait même pas identifié la violence masculine comme étant un dossier important pour les femmes. Et pourtant, durant les dix années d’ensuite, les militantes féministes de la base ont instauré des centres d’aide aux victimes du viol et des maisons de transition partout au pays.

Les mythes qui justifiaient la violence masculine ont été révélés et réfutés par les survivantes de viols, grâce aux renseignements qu’elles avaient donnés aux travailleuses de première ligne.

Contribuèrent également au programme de lutte contre la violence à long terme la recherche féministe innovatrice sur le sexisme dans presque toutes les doctrines juridiques et les pratiques d’application des lois, de même que le nombre grandissant de femmes s’inscrivant dans les universités, dont les facultés de droit. Parmi les victoires remportées, mentionnons :

- la réduction du traitement de la femme à titre d’objet sexuel dans les médias;
- la naissance du mouvement contre la pornographie;
- l’obtention d’interdictions et de recours en matière de harcèlement sexuel;
- l’attention portée à l’omniprésence de la violence sexuelle à l’endroit des enfants;
- la réforme de la loi sur le viol; et
- l’introduction de recours civils en matière de violence.

La stratégie féministe générale qui transforme les questions de faits, en matière de droit sur les infractions sexuelles, en question de droit, crée de nouvelles normes judiciaires qui peuvent contrebalancer les jugements de valeurs personnelles des juges.

◦ CHRISTINE BOYLE

L'élimination de la discrimination sexiste dans le domaine du droit et de son administration a joué un rôle central dans la lutte pour prévenir la violence. Les lois criminelles efficaces et appliquées devinrent un indicateur de la reconnaissance étatique et sociétale de l'identité individuelle pleine et entière des femmes, laquelle comprend le droit à la sécurité de sa personne et à l'autonomie sexuelle. Il reste à atteindre deux objectifs à long terme : diminuer l'espoir raisonnable des hommes d'obtenir l'immunité et la perspective raisonnable des femmes d'obtenir un traitement injuste et des retombées inévitables lorsqu'elles rapportent des cas de violence.

En ce moment, le gouvernement actuel accorde de l'importance à un programme d'ordre public et aux solutions juridiques « rapides » et « instantanées » qui ne règlent pas les fondements de la violence. Simultanément, les gouvernements ont sabré dans le financement accordé aux groupes de femmes et aux services de première ligne. Les approches étatiques sur la violence faite aux femmes continuent d'ignorer les liens explicites entre la violence et le pouvoir et les privilèges, et entre la violence et la pauvreté.

Lee Lakeman avance que le programme visant à éradiquer la violence à l'égard des femmes doit principalement investir dans l'égalité et comprendre :

- prendre soin des enfants, augmenter la tolérance envers les enfants, les tenir à l'écart d'influences brutales et les mettre sous la garde d'hommes et de femmes qui les élèveront et en prendront soin;
- la garantie que les hommes adultes qui enfreignent les droits des femmes et des enfants auront l'obligation de rendre des comptes et subiront un procès public;
- l'obtention de ressources pour venir en aide aux femmes ayant été maltraitées et leur permettre de parler en leur propre intérêt;
- l'exigence de mettre fin au privilège illégitime du leadership politique sur les femmes;
- garantir les changements sociaux dont les femmes revendiquant l'égalité affirment qu'ils donneront un statut égal aux femmes;
- la reconnaissance que le développement social fait partie de l'établissement des droits des femmes; et
- la reconnaissance que le développement social est le cheminement voulu vers l'égalité.

LE RÔLE EN ÉMERGENCE DE LA VICTIME/PLAIGNANTE

Nous sommes témoins des débuts de l'émergence d'un rôle pour la victime/plaignante dans le système de justice pénal. Notre système de justice a été structuré en fonction de deux parties : la Couronne/État et la personne accusée. Les féministes, de même que d'autres personnes, remettent cette tradition en question.

Les droits associés à la troisième voix (la plaignante ou la femme victime de mauvais traitements), dont font partie le droit à l'égalité et à la vie privée, ont progressé plus lentement et n'ont pas encore vraiment leur place dans le système juridique. Cette forme d'autonomisation est encore peu assurée, étant donné qu'on présume automatiquement que la protection des droits de la plaignante ne peut se faire qu'au détriment de ceux de la personne accusée.

La participation au processus de la victime/plaignante remplit plusieurs fonctions importantes. Elle peut augmenter la protection et l'autonomisation des femmes et peut également contribuer à garantir que les décisions sont fondées sur la dynamique réelle de la violence sexiste, plutôt que sur des mythes ou des conceptions périmées sur le rôle approprié selon le sexe.

LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel a été légalement reconnu comme étant de la discrimination fondée sur le sexe d'une personne. Les programmes d'éducation et de sensibilisation sur la question sont légion et les politiques et les procédures permettant de résoudre ces situations sont de plus en plus disponibles. Cependant, la bataille n'est pas encore gagnée.

L'un des problèmes permanents est le manque de recours suffisants contre le harcèlement sexuel. À l'heure actuelle, les recours ne réussissent ni à obtenir un dédommagement adéquat en réparation du préjudice subi, ni à avoir d'effet dissuasif en matière de harcèlement ultérieur, et ne permettent pas aux autres femmes de faire confiance au système. Pour que l'appareil de protection des droits de la personne puisse accomplir ses objectifs de dépistage et d'élimination de la discrimination, il faut que les recours soient efficaces.

Le traitement accordé à ces cas, tant par les procédures internes à un milieu de travail que par les commissions des droits de la personne, comporte de graves problèmes.

Dans leur atelier, Irene Plett, Mary-Woo Sims et Janice Cheney ont fait des suggestions de stratégies juridiques positives à cet égard. Nous pouvons, par exemple :

- utiliser des recours créatifs non monétaires;

En réalité, cependant, il ne s'agit pas d'annuler ses droits à lui et d'y substituer les siens à elle. La question est d'élargir l'équation afin de refléter la complexité de la politique sur la problématique hommes-femmes et les enjeux portant sur la sécurité et la vie privée des femmes qui lui sont associés. L'autonomisation, c'est-à-dire la reconnaissance des droits de toutes les personnes touchées, est un processus beaucoup plus délicat qu'un combat entre deux parties.

◦ PRÉSENTATION PAR
JANE COOMBE, LINDA LIGHT,
TRACY PORTEOUS ET GISELA
RUEBSAAT

- créer un poste de conseillère spéciale auprès du personnel en milieu de travail et dont la tâche serait de représenter la demanderesse, afin que cette dernière n'ait pas à continuellement raconter à nouveau sa situation à de nombreuses personnes et de nombreux organismes;
- traiter des motifs de distinction injuste différents et de leur intersection avec la situation de harcèlement vécue par la plaignante;
- créer la possibilité de s'occuper du harcèlement sexuel dans son contexte systématique, donc ne pas simplement résoudre un cas et passer à autre chose;
- instaurer des mécanismes de suivi en obligeant les participantes à rendre des comptes à la commission des droits de la personne sur l'état du dossier, à partir de la date de la participation de la commission;
- élaborer des recours créatifs et ingénieux pour venir à bout du harcèlement sexuel systématique;
- informer les travailleuses de première ligne afin qu'elles puissent donner des conseils aux femmes sur les choix possibles, leur expliquer comment loger une plainte et réunir les preuves nécessaires, et les préparer au fait qu'elles seront confrontées à un processus pénible;
- se concentrer sur la prévention, en s'assurant, par exemple, que les femmes occupant des postes non traditionnels sont protégées dans le milieu de travail; et
- trouver un moyen de permettre aux femmes travaillant toujours dans le milieu où se produit le harcèlement d'obtenir un redressement provisoire au moyen d'une injonction.

TRANSFORMER LA PRATIQUE DU DROIT CRIMINEL ET AUTRES APPROCHES CRÉATIVES

Dans l'atelier « Repérer la réaction défavorable aux acquis en matière de droit sur les infractions sexuelles et y résister », les animatrices ont suggéré qu'il serait peut-être temps de considérer la possibilité que le droit criminel soit fondamentalement incohérent par rapport à des principes d'égalité importants. Cela serait dû au fait que le droit criminel se consacre exclusivement à la personne et que, dans la plupart des cas, il évalue la faute selon des mesures subjectives. Le point de vue de la personne accusée est consacré point de départ.

Les analyses féministes relient la violence masculine à l'inégalité systémique et à la codification et à l'application sans objectivité de la loi.

Cette approche rend la présomption de l’innocence d’un individu (masculin) problématique en matière d’exploitation sexuelle. Alors que chaque agresseur sexuel peut imaginer qu’il opère seul, son pouvoir d’agresser, de même que l’agression elle-même, font partie d’un ordre social visant à garder toutes les femmes à « leur » place structurellement dévalorisée. De lui-même, aucun homme ne peut, sans la connivence explicite ou implicite d’autrui et l’appui idéologique et institutionnel, être en mesure de réussir à attaquer une femme et à échapper aux conséquences.

Par conséquent, les animatrices ont suggéré ce qui suit : « Nous devrions envisager de prononcer le droit criminel comme étant incorrigible dans l’état présent, et que les avocates n’y aient recours, si jamais c’est le cas, que sous toute réserve et à des fins politiques réalisables avec ou sans l’obtention d’une condamnation. » Notre combat devra peut-être être gagné dans d’autres forums.

La transformation de la pratique du droit criminel correspond à l’un des champs d’action alternatifs abordé dans cet atelier. Les avocates qui pratiquent le droit criminel ont, pour la plupart, dénoncé la réforme fondée sur l’égalité, mais restent muettes devant les gens de loi qui revendiquent ou utilisent des tactiques intimidatrices contre les plaignantes. La culture du barreau du droit criminel considère le droit de la personne accusée d’obtenir une défense vigoureuse comme constituant la permission de faire de la discrimination intentionnelle ou de se moquer des normes juridiques.

L’une des façons de lutter contre cette culture juridique serait de déposer des plaintes multiples auprès des barreaux provinciaux, à la fois contre les juristes les plus flagrantes et les tactiques de défense les plus systématiquement discriminatoires. Au minimum, cela contesterait l’approche de laisser-aller de la profession par rapport aux limites de pratique du droit criminel éthique et de forcer la définition des pratiques justifiant une censure professionnelle, le cas échéant. Une autre mesure serait d’exercer des pressions pour réviser les règles de déontologie, afin d’exiger le respect des garanties d’égalité de la *Charte*. De même, il serait possible d’entreprendre de nommer et de censurer publiquement les avocates de la défense qui se moquent de ces principes d’égalité et de la loi.

Une vaste gamme d’autres stratégies a fait surface dans les discussions des divers ateliers. Elles comprennent ce qui suit :

- élargir les recours civils sur l’agression sexuelle afin de répondre à l’ensemble des besoins des survivantes et de s’occuper de la violence institutionnelle;
- effectuer des évaluations de la sécurité des femmes : il existe un

Les avocates qui pratiquent le droit criminel ont, pour la plupart, dénoncé la réforme fondée sur l’égalité, mais restent muettes devant les gens de loi qui revendiquent ou utilisent des tactiques intimidatrices contre les plaignantes.

besoin de travail communautaire pour entendre les femmes raconter ce qu'elles vivent dans leurs propres mots; nous devons comprendre ce qui a une incidence sur leur sécurité; nous devons aussi faire clairement comprendre à la police qu'elle devrait faire du travail de prévention de meurtre et non pas s'occuper seulement des chamaillements de couples;

- tenir les institutions juridiques responsables de leurs obligations constitutionnelles en vertu des articles 7 et 15 de la *Charte*, comme suit : (1) en faisant participer les avocates de la Couronne aux discussions sur les obligations constitutionnelles, pour les aider à formuler des argumentations sur l'égalité pour les victimes et non pas seulement à l'avantage des accusées; et (2) créer des postes prévus au budget dans les bureaux des procureures générales, postes qui seraient occupés par des femmes avocates dont la tâche serait de conseiller les avocates de la Couronne pour qui la formulation d'argumentations sur l'article 15 n'est pas aisée; et
- créer un réseau de personnes travaillant à l'échelle du pays sur la question de la non-divulgence des dossiers, étant donné que cela exige un effort coordonné pour aider les victimes et les avocates travaillant sur les demandes de divulgation. Toutes ces propositions sont fondées sur l'utilisation ingénieuse des normes et des principes juridiques, afin de transformer la façon dont le système juridique traite la question de la violence à l'égard des femmes.

FEMMES ET JEUNES FILLES EN CONFLIT AVEC LA LOI

La réforme entreprise durant les vingt dernières années pour créer une incarcération « plus douce, plus respectueuse » n'a pas été fidèle aux objectifs féministes de départ. Il existe, cependant, des mesures qui pourraient améliorer la situation des femmes incarcérées.

Dans l'atelier animé par Anne Derrick, Kim Pate et Karlene Faith, les recommandations suivantes ont été proposées :

- augmenter les mécanismes de suivi externe sur la situation des détenues;
- améliorer l'accès aux pavillons de ressourcement pour les détenues autochtones;
- augmenter les options communautaires;
- réduire le recours aux unités d'isolement;
- augmenter le nombre d'avocates spécialistes du droit correctionnel, en offrant de la formation au sein des associations juridiques. Si les

femmes pouvaient obtenir de l'aide et des conseils, le respect de la règle de droit et les options de recours s'amélioreraient;

- mobiliser les féministes pour revendiquer l'obtention de services juridiques et de parrainage juridique; ce qui pourrait n'impliquer que le témoignage et la défense (p. ex., de l'information sur la manière de faire un grief); et
- abolir la peine minimale obligatoire pour les meurtres, parce qu'elle crée des problèmes pour certaines femmes devant être jugées. Si leur défense invoquant la légitime défense échoue, elles sont condamnées à des peines de 25 ans sans libération conditionnelle. Elles sont coincées entre plaider coupable d'homicide involontaire ou de meurtre au deuxième degré, en dépit de leur acte de légitime défense parce que, si leur défense échoue, les conséquences à subir sont extrêmes.

Femmes à la croisée des chemins : Pour remédier à la discrimination fondée sur des motifs multiples

Collectivement, les femmes partagent bien des caractéristiques et des expériences, tout en englobant plusieurs réalités différentes. La revendication de l'égalité de la femme a été la proie du problème de la généralisation et de la réduction à l'essentiel des expériences et des analyses, comme s'il n'existait qu'une façon d'être femme.

Notre manque de reconnaissance ou, à tout le moins, notre reconnaissance insuffisante de cette vérité fondamentale, crée des problèmes à plusieurs paliers. Il s'agit d'un problème politique pour le mouvement des femmes. C'est aussi un problème juridique, par rapport aux limites de l'analyse juridique traditionnelle des réclamations en matière d'égalité. En tant que mouvement, nos priorités à cet égard comprennent la reformulation de la doctrine du droit, afin de refléter la discrimination intersectorielle et multiple à laquelle les femmes font face.

Ces priorités comprennent également l'élaboration de stratégies coopératives et de façons de travailler ensemble pour que cet engagement au sujet de la diversité devienne réalité au sein du mouvement. Le Chapitre 3 du guide traite de ces priorités, jusqu'à un certain point.

Les sections qui suivent donnent une vue d'ensemble de certains des grands dossiers et de certaines des priorités qui reflètent une vaste gamme d'expériences et de luttes des femmes par rapport à l'égalité.

Collectivement, les femmes partagent bien des caractéristiques et des expériences, tout en englobant plusieurs réalités différentes. La revendication de l'égalité de la femme a été la proie du problème de la généralisation et de la réduction à l'essentiel des expériences et des analyses, comme s'il n'existait qu'une façon d'être femme.

AFFRONTER LE RACISME

Le mythe dominant aux États-Unis est que les Américains ont surmonté leur passé de racisme et ne sont plus racistes, tandis que le mythe qui prévaut au Canada est que l'histoire de notre pays ne comporte pas de racisme.

◦ CAROL AYLWARD

Carol Aylward nous apprend que le mythe dominant aux États-Unis est que les Américains ont surmonté leur passé de racisme et ne sont plus racistes, tandis que le mythe qui prévaut au Canada est que l'histoire de notre pays ne comporte pas de racisme. Ce mythe a contribué à l'échec des tribunaux et des décisionnaires par rapport au traitement de la question de la race et de son rôle dans le domaine du droit.

Pour les féministes, il est temps d'affronter le racisme et d'intégrer l'analyse critique de la question de la race dans la revendication des droits à l'égalité. Aylward a expliqué que cela impliquera notre propre sensibilisation permanente, de même que l'intégration de nos connaissances dans tout ce que nous accomplissons. L'expérience des personnes de couleur par rapport au racisme et à l'asservissement peut nous servir de point de départ informatif. En second lieu, nous devons élargir notre analyse de l'égalité d'un dossier pour qu'elle comprenne toujours la question suivante : est-ce que la doctrine, la règle de droit, le principe, la politique ou la pratique en jeu dans ce cas particulier met les personnes de couleur en position subalterne?

LES RÉFUGIÉES ET LES IMMIGRANTES

La lutte des femmes immigrantes qui arrivent au Canada et deviennent travailleuses domestiques porte sur les droits de citoyenneté fondamentaux.

C'est là un exemple d'inégalité intersectionnelle, puisque ces femmes forment une catégorie de travailleuses à faible salaire employées par des Canadiennes appartenant aux classes moyenne et supérieure. Elles sont aussi probablement de races et d'ethnies différentes de leurs employeurs, et ce, au sein d'un marché du travail domestique dans lequel des préférences de sexe et de race socialement construites sont acceptées comme un critère d'emploi pertinent pour répondre à la demande en aides familiales résidentes et autres travailleuses domestiques.

Le travail effectué par la West Coast Domestic Workers Association montre les violations des droits de la personne fondamentaux que subissent régulièrement les travailleuses domestiques étrangères, dont celles relatives aux normes d'emploi. Ce travail a également révélé le racisme systémique de la politique canadienne en matière d'immigration.

Pourtant, Daiva Stasiulis a fait remarquer que des éléments stratégiques et pratiques dissuadent le recours aux tribunaux pour contester les fondements de l'exploitation des travailleuses domestiques sanctionnée par la politique sur l'immigration. Les éléments dissuasifs comprennent : la

difficulté de trouver les demanderesse; la disponibilité limitée des recours; et la nature de la loi sur l’immigration elle-même, laquelle a été décrite comme étant « inutilement arbitraire, injuste et discriminatoire ».

L’abolition de ces modalités coercitives au sein de la politique de l’immigration a été généralement reconnue comme étant une précondition cruciale à la prise de conscience sur tous les autres droits et à leur justification. Les travailleuses elles-mêmes ont suggéré des options politiques, dont la nécessité de donner aux travailleuses un statut de résidente permanente lors de l’établissement et de rendre facultatif le fait d’avoir à « vivre dans la résidence ».

Comme l’a remarqué Chantal Tie, la détresse des femmes réfugiées souligne aussi les limites de l’approche sur les droits de la personne. Dans la mesure où les femmes sont persécutées de la même manière et pour les mêmes raisons que les hommes le sont, elles sont protégées, par exemple, pour leur participation à des autorités et institutions religieuses, sociales ou politiques dans leurs sociétés. Mais lorsqu’elles fuient des pratiques comme la violence conjugale extrême, la stérilisation et les avortements forcés, la mutilation génitale, les mariages arrangés ou les violations de codes de tenue vestimentaire ou de comportement social dans des États fondamentaux, on ne les considère pas comme des réfugiées. Dans ces circonstances, elles ne sont pas persécutées de la manière que le seraient les hommes. Le choix de se maquiller, de s’habiller et de se comporter à son libre gré sont des gestes qui ne sont pas considérés comme rattachés à des droits de la personne fondamentaux.

Le système international relie le statut de réfugiée à des droits civils et politiques reconnus, et non pas à des problèmes relevant de la « sphère privée ». Il existe une tendance à réagir à cela fondée sur le fait que différentes sociétés ont des normes de comportement acceptable différentes, y compris le rôle approprié pour les femmes, et que ces différences ne sont que la manifestation de la diversité culturelle mondiale. Cette approche ne tient pas compte de la lutte très réelle des femmes visant à apporter des changements dans leur propre culture. Comme le dit Tie, « Nous n’acceptons pas ces arguments pour le traitement des minorités raciales ou religieuses — les activités qui touchent la vie des femmes sont toujours celles qui sont catégorisées comme étant des pratiques culturelles et traditionnelles. »

Il existe des lignes directrices s’appliquant aux demandeuses du statut de réfugiée qui craignent la persécution sexiste. Ces lignes directrices reconnaissent que la discrimination extrême exercée par de simples particulières ou un gouvernement en raison du sexe d’une personne peut être considérée

Les campagnes des travailleuses domestiques et des groupes de revendication visant à réformer la législation du travail et de l’immigration peut, par conséquent, être considérée comme des mouvements pour obtenir des droits à la citoyenneté nationale et frontalière pour les travailleuses domestiques étrangères de sexe féminin. Ces travailleuses sont généralement conceptualisées comme étant des surplus de main-d’œuvre réifiés et des non-citoyennes remplaçables par les États importateurs de main-d’œuvre. Elles sont également constituées en non-citoyennes et en non-résidentes permanentes, de même que comme étant à l’essai pour ce qui est du statut plus désirable d’immigrante reçue, sur les plans politique et administratif, par la politique canadienne sur l’immigration. Par conséquent, on impose des restrictions juridiques supplémentaires sur leur mobilité d’emploi et de résidence, ainsi que sur leurs normes d’emploi.

◦ DAIVA STASIULIS

« Fournir pareille protection constituerait un engagement concret de la part de la communauté internationale envers plusieurs déclarations, traités et conventions des Nations Unies qui traitent de la discrimination sexiste et des droits des femmes. Ne pas inclure le sexe des personnes dans la définition de la réfugiée à part entière élimine les mécanismes de recours de tous ces engagements internationaux et en font une promesse vide par rapport à l'égalité des femmes. À la fin de la journée, on ne peut s'empêcher de poser cette question : Pourquoi les droits des femmes sont-ils toujours les derniers à être protégés? »

◦ CHANTAL TIE

comme de la persécution et que les femmes qui sont persécutées parce qu'elles ne respectent pas certaines pratiques religieuses, sociales et culturelles peuvent être reconnues comme étant des réfugiées. Cependant, ces lignes directrices ne répondent pas aux espoirs fondés.

La solution est de reconnaître catégoriquement que les femmes sont persécutées à cause de leur sexe, simplement parce qu'elles sont des femmes. Si la définition du terme réfugiée comprenait « à cause du sexe de la personne » comme motif supplémentaire, ce changement protégerait les femmes sans détours, et de façon plus complète, des pratiques discriminatoires qui se déroulent dans certains États, ou y sont ignorées ou sanctionnées.

En plus d'amender les motifs de persécution de la loi sur l'immigration du Canada afin d'y inclure le sexe des personnes, il s'avère nécessaire de redéfinir radicalement les politiques d'admission et de déportation pour y incorporer des concepts de citoyenneté élargis. Étant donné que le système d'immigration et des réfugiées ne convient pas à la vaste majorité des femmes qui arrivent au Canada comme immigrées, nous devons axer nos démarches de revendication sur le processus de révision et de consultation législatives, afin d'obtenir que la politique d'immigration soit plus universelle.

LES LESBIENNES — UNE LUTTE COMPLEXE POUR LA RECONNAISSANCE

Les batailles juridiques des militantes lesbiennes et des militants gais ont remporté des victoires impressionnantes au cours des dix dernières années. La reconnaissance du couple a été l'objectif principal des campagnes visant des réformes à la fois judiciaires et législatives. Il s'est produit un élargissement graduel et inégal de certaines des lois s'appliquant aux personnes hétérosexuelles vivant en union libre afin d'y intégrer les personnes homosexuelles — principalement grâce à l'élargissement de la définition de « conjointe », par analogie avec la capacité juridique des couples de sexe opposé qui cohabitent tout en n'étant pas mariés.

Kathleen Lahey a mentionné que, pour ce dossier, les tribunaux canadiens devançaient la réforme du droit. En dépit des progrès réalisés, les changements ne parviennent toujours pas à ce que les minorités sexuelles soient traitées comme si elles bénéficiaient des mêmes capacités juridiques que les couples hétérosexuels. Elle a examiné l'expérience de plusieurs compétences européennes et d'Hawaï en matière de législation sur les « solutions raisonnables de rechange au mariage » telles que les partenariats domestiques qui comprennent certains, pas mais tous, des avantages qui découlent du mariage, et les a trouvées un peu simplettes. Dans ce cas, la voie du litige pourrait être plus garante de l'égalité matérielle.

L’analyse de la situation faite par Susan Boyd est plus relative. Elle a fait remarquer que, à un certain niveau, ces victoires constituent une raison de se réjouir. Cependant, ces victoires soulèvent des préoccupations liées à l’assimilation et aux critiques envers le mariage, à titre d’institution oppressive et de privatisation de la responsabilité économique. Elles soulèvent aussi des questions plus profondes sur les problèmes inhérents à la réalisation d’une analyse formelle de l’égalité dans le but de faire progresser un groupe désavantagé.

S’insérer dans les catégories juridiques existantes telles que celles de la « conjointe » dissimule la diversité des vies des lesbiennes et des gais et renforce un modèle de relations intimes particulièrement normatif.

Dans la même veine, le droit de la famille peut être vu comme un mécanisme déchargeant le système de l’aide sociale (et la société en général) de la responsabilité envers les personnes qui vivent une dépendance économique pour diverses raisons, que ce soit à cause de la maladie, du manque de participation à la population active, d’emplois peu payés, de discrimination et ainsi de suite. Bien des gens ne correspondent pas aux catégories établies pour les systèmes de l’aide sociale et du droit de la famille et ces personnes appartiennent surtout à des groupes historiquement défavorisés.

Il se pourrait qu’il s’agisse de causes perdues pour la lutte de la reconnaissance des familles alternatives et pour faire face aux structures de l’oppression économique. Selon Boyd, la reconnaissance, tout en étant manifestement nécessaire, ne devrait pas être considérée comme suffisante pour atteindre l’égalité sociale.

LES FEMMES TRANSGENRES

L’introduction aux problèmes touchant les femmes transgenres a été présentée par Barbara Findlay. Elle définit « transgenre » comme étant un terme parapluie englobant toute personne ne s’insérant pas parfaitement dans l’une des deux catégories appelées « homme » et « femme ». L’expression « personne transgenre » désigne quiconque s’identifie, que ce soit de manière temporaire ou permanente, au sexe contraire de celui obtenu à la naissance, de même que les personnes qui, malgré le fait qu’elles s’identifient à leur sexe congénital, sont prises par erreur pour des membres du sexe « opposé ».

La structure des dispositions sur l’égalité dans la *Charte* et la législation sur les droits de la personne protège les particulières contre la discrimination fondée sur le sexe, dont on sous-entend qu’il s’agit d’une catégorie femme/homme. Cette structure signifie que les personnes transgenres risquent de ne pas être adéquatement protégées. Pour pouvoir garantir la

Nous ne devrions pas être avides de reconnaissance au point de nous contenter de trop peu lorsqu’elle nous est accordée. Nous devons revendiquer avec acharnement des mesures qui augmentent la redistribution de la richesse et du bien-être [et] qui ne dépendent pas du fait que nous ayons eu une conjointe riche à un moment donné de notre vie ou que nous nous conformions au modèle de la « bonne » lesbienne ou du « bon » homosexuel.

◦ SUSAN BOYD

... J'aimerais simplement souligner que, grâce à la promulgation des garanties d'égalité de la *Charte* canadienne des droits et libertés, à l'évolution progressive du cas *Andrews* sur la discrimination, aux réflexions longuement mûries de nombreuses juges courageuses et aux efforts d'une génération entière de plaideuses et d'avocates dans le but d'obtenir la reconnaissance judiciaire de l'identité personnelle, au sens constitutionnel, des minorités sexuelles, les Canadiennes possèdent une constitution exclusivement vigoureuse. Avant d'abandonner la voie de la réforme du droit en faveur de la législation, je pense que nous devrions déterminer jusqu'où elle peut nous mener. Si les législatrices veulent intervenir pour nous aider lorsque nous aurons terminé d'explorer cette avenue, ce serait merveilleux. Mais s'en remettre à des modèles législatifs s'annonçant partiels et discriminatoires reviendrait, à l'heure actuelle, à tourner le dos à l'espoir permanent d'égalité authentique que promettent ces instruments des plus vigoureux sur les droits de la personne qui sont enchâssés dans la Constitution.

◦ KATHLEEN LAHEY

protection des droits des personnes transgenres, il faut amender les codes des droits de la personne afin d'y ajouter le motif de l'« identité sexuelle ». Cet ajout faciliterait également les interprétations de l'article 15 de la *Charte*, qui protégerait l'identité sexuelle à titre de motif analogue.

LE DISCOURS DES HANDICAPÉES

Dans l'atelier animé par Catherine Frazee, Judith Mosoff et Yvonne Peters, les participantes ont parlé des limitations vécues lorsqu'on tente de remédier aux problèmes des femmes handicapées au moyen des droits de la personne. Les commissions des droits de la personne reçoivent et traitent de nombreuses plaintes de discrimination fondée sur l'invalidité. Cependant, le processus des plaintes ne règle pas les inégalités et les problèmes considérables éprouvés par les personnes handicapées et ne mène pas à un changement systémique.

La priorité est de trouver une façon de propager le discours sur la femme handicapée. Parmi les obstacles contre cette diffusion, il faut mentionner le fait :

- qu'il existe de nombreuses différences en matière de discrimination subie par les femmes selon leur type d'invalidité et des recours que cette discrimination exige;
- que l'invalidité est une catégorie plutôt fluide que statique; et
- que ces problèmes sont marginalisés au sein du mouvement des femmes ou compartimentalisés au sein du mouvement pour l'égalité.

Pour faire progresser le discours sur la femme handicapée, Catherine Frazee préconise l'approche de Carol Thomas à propos de la théorie sur les personnes handicapées et le féminisme dans *Female Forms: Experiencing and Understanding Disability*, ouvrage dans lequel elle fait une distinction entre deux formes de désavantage :

- 1 des limites relatives aux « faits et gestes » : des obstacles, comme l'accès physique, qui peuvent être résolus par la législation sur les droits de la personne;
- 2 des limites relatives à l'« être sociale » : soit des obstacles qui nuisent à l'identité, à la liberté, à l'autonomie et à la dignité des femmes handicapées.

Comme le dit Frazee, « il est bien plus difficile de discerner une attaque sur l'existentialité d'une personne, de la contrer et de formuler un recours idoine ». Et pourtant, notre approche doit composer avec ces deux formes de désavantages éprouvés par les femmes handicapées.

Politique économique et droits des femmes

L'un des plus grands défis posés aux femmes est l'obtention de la reconnaissance d'une relation inextricable entre les droits à l'égalité et la politique économique. À ce jour, ni les tribunaux ni les pouvoirs législatif ne s'aventurent sur ce terrain, même si le gouvernement reconnaît, sans équivoque, les droits sociaux et économiques comme étant des droits fondamentaux.

La *Plate-forme d'action* de Pékin, émise par les Nations Unies lors de la Quatrième conférence mondiale sur la femme, contient de nombreux engagements de principe dans de nombreux domaines, dont l'important engagement suivant :

L'avancement des femmes et l'obtention de l'égalité entre les hommes et les femmes relèvent des droits de la personne et constituent une condition de la justice sociale; les deux ne doivent pas être considérés comme étant une question touchant seulement les femmes. C'est la seule façon de bâtir une société viable, juste et développée. L'autonomisation des femmes et l'égalité entre les deux sexes sont les préalables permettant de réaliser la sécurité politique, sociale, économique, culturelle et écologique entre les peuples.

Linda McQuaig a suggéré que les femmes doivent transformer le débat sur les programmes sociaux. Cela comprend la réfutation du consensus apparent sur le fait que nous ne pouvons nous permettre d'avoir des programmes sociaux et qu'il n'est pas bon d'avoir une dette. Nous avons besoin d'espace public, pour créer un véritable débat nous permettant d'avancer des opinions différentes et de déterminer un ensemble de valeurs différent. Les femmes ont besoin d'un réinvestissement pertinent dans les programmes sociaux. L'égalité l'exige.

Nous devons dresser une carte de « points d'entrée » dans le débat sur les politiques sociales. Parmi deux de ces points d'entrée potentiels, on retrouve : l'engagement du gouvernement fédéral, en vertu de la *Plate-forme d'action* de Pékin, de revoir et réviser les politiques économiques qui touchent les femmes et le prochain examen de l'entente-cadre sur l'union sociale. Les connaissances en matière d'économie constituent une « nouveauté » pour bien des groupes, non pas seulement dans notre société, mais à l'échelle mondiale. Afin de pouvoir participer pleinement à ce débat, nous avons du travail à accomplir ici également.

Shelagh Day et Gwen Brodsky ont déterminé les obstacles au litige des droits à l'égalité économique des femmes. Les militantes doivent être conscientes des modèles d'arguments qui rendent difficiles les réclamations fondées en droit sur l'égalité économique. Ceux-ci comprennent :

Les femmes ont besoin d'un réinvestissement pertinent dans les programmes sociaux.

L'égalité l'exige.

- les arguments sur la séparation des pouvoirs qui mènent les tribunaux à accepter la politique sociale et économique comme étant une catégorie méritant la « non-ingérence »;
- les descriptions de politiques économiques comme étant neutres;
- l'argumentation voulant que l'égalité ne porte pas sur cette question; et
- l'argumentation voulant qu'il n'en revient pas aux tribunaux de déterminer comment dépenser des ressources limitées.

Cependant, il est assez rare que des gouvernements produisent des preuves pouvant soutenir ces arguments. Ces arguments peuvent être réfutés par des stratégies comme celles d'alléguer qu'une analyse de rentabilité n'est pas adéquate en matière de droits de la personne, que les tribunaux ne peuvent s'en remettre à la législature pour les dossiers sur l'égalité et que le fait de refuser d'appliquer les droits de la personne entraîne des coûts.

Les droits sociaux et économiques n'ont pas de définitions préétablies. À ce sujet, Day et Brodsky ont fait le commentaire suivant : « Nous devons établir ces définitions nous-mêmes, selon nos exigences sémantiques; nous sommes les créatrices de la signification de ces droits. » Elles ont également mentionné que les stratégies relatives aux litiges doivent être soutenues par des revendications effectuées dans la sphère politique.

Le gouvernement fédéral et, plus particulièrement le ministre des finances, doit respecter son engagement en vertu de la *Plate-forme d'action* de l'ONU (établie durant la conférence de Pékin de 1995) de revoir les politiques macroéconomiques en fonction de leurs répercussions sur les femmes et de les réviser. Les femmes doivent avoir la possibilité de participer à un processus de révision publique à ce sujet. Day et Brodsky ont suggéré de demander une nouvelle enquête sur la situation de la femme portant spécifiquement sur la politique macroéconomique et son impact sur les femmes et à laquelle participeraient des déléguées choisies par la communauté des femmes.

LA PARTICIPATION EST NÉCESSAIRE, MAIS PAS SUFFISANTE

L'une des priorités est de poursuivre la promesse de Pékin à propos de la participation à l'élaboration des choix des politiques économiques. Mais, comme Lucie Lamarche l'a fait remarquer, la participation est nécessaire mais pas suffisante.

Dans les conditions économiques actuelles, il est évident que les droits des femmes légalement garantis en vertu de normes statutaires et constitutionnelles, seront appelés à jouer un rôle moins important dans la détermi-

nation d'une redistribution équitable de la richesse et des ressources au sein de la société canadienne. La citoyenneté des femmes sera de plus en plus directement déterminée en vertu de faits économiques. Par conséquent, il faut accorder plus d'importance au droit de participation des femmes au processus de prise de décisions sociales et économiques, sur les plans local, régional, national et international.

La question est de savoir si le droit procédural de participation favorisera les droits des femmes à l'égalité. Ne pourrait-il pas simplement : égalité, citoyenneté et pauvreté! La participation isolée ne garantit pas que la spécificité des femmes sera prise en compte pour ce qui est de l'élaboration de politiques et de la prise de décisions. Le droit à l'égalité doit être réinséré dans la discussion.

Lamarche a suggéré que le concept de la citoyenneté prend une plus grande signification lorsqu'il sert à analyser le droit des femmes à participer à la production de politiques publiques et économiques sur la question de la norme de l'égalité. La signification de la citoyenneté (égalité juridique, autonomie économique, éducation, partage des responsabilités familiales et participation à la démocratie) comprend beaucoup plus que le droit à la participation. La protection du caractère essentiel de l'égalité juridique entre les hommes et les femmes garantit que la participation ne deviendra pas une fin en soi. Nous ne voulons pas que le droit de participer se limite à un droit de procédure. Mise en garde : la participation en soi ne garantira pas l'avancement des droits sociaux et économiques des femmes. Sans le principe directeur de l'égalité entre les sexes, ce programme est complètement différent.

UN MILIEU DE TRAVAIL EN ÉVOLUTION

Beatrice Vizkelety a fait la description des défis qu'entraîne l'évolution du milieu de travail par rapport aux droits des femmes. Les termes mondialisation, polarisation, déréglementation, réduction des effectifs, restructuration et sous-traitance font tous partie du vocabulaire utilisé pour décrire la nature d'un milieu de travail nouveau et en évolution.

La liste des implications négatives d'un milieu de travail atypique est longue :

- précarité d'emploi;
- responsabilités et risques accrus en relation avec les congés de maternité, la maladie et la retraite;
- moins de possibilités d'obtenir des avantages sociaux;
- obstacles supplémentaires en matière d'accès au filet de la sécurité sociale;

La participation isolée ne garantit pas que la spécificité des femmes sera prise en compte pour ce qui est de l'élaboration de politiques et de la prise de décisions.

Les politiques sur l'équité ont été élaborées durant les années soixante et soixante-dix alors que le marché du travail était plus stable, syndiqué et comprenait souvent une relation d'emploi avec une employeuse unique. On ne sait pas très bien si ces politiques peuvent s'adapter à un milieu de travail en évolution profonde et demeurer pertinentes.

- faibles salaires;
- conditions de travail difficiles;
- absence de protection offerte par des conventions collectives ou des normes d'emploi;
- secteurs non protégés;
- déréglementation explicite;
- polarisation entre les postes enviables et ceux qui ne le sont pas;
- volumes élevés d'heures supplémentaires;
- fragmentation du milieu de travail accrue;
- nombre grandissant de travailleuses non protégées.

Chose curieuse, ces tendances économiques coïncident avec une autre tendance : un appui vigoureux, en droit canadien, de nature constitutionnelle, législative et judiciaire, sur les droits à l'égalité, comme en témoignent les progrès récents en jurisprudence.

Les répercussions possibles de ces nouvelles tendances économiques sur l'application de la législation antidiscriminatoire soulèvent des préoccupations majeures. On s'inquiète de la divergence entre la direction que prennent les politiques d'emploi et d'égalité salariale, d'une part, et la transformation du marché du travail, d'autre part.

Les politiques sur l'équité ont été élaborées durant les années soixante et soixante-dix alors que le marché du travail était plus stable, syndiqué et comprenait souvent une relation d'emploi avec une employeuse unique. On ne sait pas très bien si ces politiques peuvent s'adapter à un milieu de travail en évolution profonde et demeurer pertinentes.

Vizkelety a proposé des solutions :

- renforcer la protection de la législation en matière de normes d'emploi;
- revoir les approches de négociations collectives;
- permettre aux travailleuses atypiques d'obtenir des avantages;
- renforcer la législation en matière d'équité d'emploi et d'équité salariale;
- garantir des horaires flexibles aux travailleuses à temps plein; et
- augmenter l'aide accordée aux garderies.

La mise en œuvre de ces solutions impliquera l'élaboration d'approches juridiques proactives et réactives, dont des contestations juridiques pour les cas où le gouvernement a tenté de reculer en matière de législation destinée à combattre les formes de discrimination systémiques. Par exemple, une

cause toujours à la Cour conteste les amendements à la *Loi sur l'assurance-emploi*, en raison des nouvelles règles d'admissibilité qui ont un impact discriminatoire sur les femmes.

L'AVENIR DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI ET D'ÉQUITÉ SALARIALE

L'un des acquis obtenus durant les dernières décennies en matière d'égalité pour les femmes concerne l'instauration d'une législation proactive qui impose l'obligation de mettre en œuvre soit un programme d'équité en matière d'emploi, soit un programme d'équité salariale. Ces obligations sont distinctes des procédures relatives aux plaintes.

Sur la question de l'équité en matière d'emploi, Sushila Samy a mentionné que la législation fédérale est relativement nouvelle et qu'aucun litige ne lui a été associé. Les employées et les syndicats peuvent saisir l'occasion de la contester et de lui donner une direction. Nous avons aussi la possibilité de prendre des mesures proactives, comme celle de la vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi et faire en sorte que la Commission canadienne des droits de la personne émette une directive et tienne une audience de révision. L'un des problèmes à ce jour est que l'application est considérée comme aléatoire.

Les militantes ont établi des stratégies pour promouvoir et améliorer l'équité en matière d'emploi et de salaire. Cependant, comme l'a souligné Fay Faraday, nous tentons toujours de trouver de nouvelles approches pour augmenter l'efficacité de ces lois et pour forger des partenariats avec des syndicats et d'autres organismes dans ce même but. Cela est particulièrement important pour les femmes qui ont le plus de difficultés à obtenir le droit à l'équité salariale au sein du système existant, comme les femmes employées dans des milieux de travail non syndiqués, qui travaillent dans le secteur privé et qui ont des postes dans des milieux de travail à prédominance féminine.

Les approches actuelles visant à contrer la discrimination salariale ne sont pas parvenues à obtenir l'équité salariale pour toutes les femmes. Au bout du compte, nous pourrions bien avoir plutôt besoin d'une meilleure législation. Néanmoins, en dépit des failles, les lois sur l'équité salariale proactive ont réussi à faire avancer ce dossier plus loin et avec plus d'efficacité que tous les mécanismes de réclamation.

Cornish et Faraday ont proposé les stratégies suivantes pour poursuivre les démarches sur l'équité salariale : les griefs en vertu des dispositions antidiscrimination des conventions collectives; les plaintes sur les pratiques de travail injustes déposées auprès des commissions de travail; et les litiges en vertu de la *Charte*. Le litige comporte des risques et coûte cher, mais il

Les approches actuelles visant à contrer la discrimination salariale ne sont pas parvenues à obtenir l'équité salariale pour toutes les femmes.

Il faut également établir des stratégies sur ce qui peut être fait en matière d'éducation publique, afin de veiller à ce que la réaction défavorable n'élimine pas complètement l'appui envers l'équité salariale.

peut servir à obtenir l'équité salariale pour des catégories de travailleuses quand l'employeur est le gouvernement, comme le secteur des soins de la santé, ou pour protéger des acquis remportés dans le cadre de la législation d'équité salariale actuelle.

Il faut également établir des stratégies sur ce qui peut être fait en matière d'éducation publique, afin de veiller à ce que la réaction défavorable n'élimine pas complètement l'appui envers l'équité salariale. Les employeurs et les gouvernements ont lutté avec acharnement contre l'équité salariale et ont dépensé beaucoup d'argent pour la contourner, alors pourquoi les médias ne parlent-ils pas du peu d'argent que cela implique vraiment?

Le projet à long terme de l'équité salariale exige que nous revendiquions :

- une législation sur l'équité salariale proactive partout à l'échelle du pays et une législation proactive qui s'applique tant aux secteurs privé que public;
- des amendements à la législation actuelle sur l'équité salariale, afin d'élargir les formes de comparaison possibles, pour que les femmes employées dans des milieux de travail majoritairement féminins puissent obtenir l'équité salariale; et
- des amendements aux codes des droits de la personne, afin d'élargir la définition de ce que constitue un salaire équitable, pour s'éloigner de la définition du salaire égal pour un travail analogue. La *Loi sur les droits de la personne du Yukon* comprend une définition véritablement axée sur l'avenir qui prévoit ce qui suit :

14. (2) Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre des employés qui exécutent des fonctions équivalentes, si cette disparité est fondée sur l'un des motifs illicites de distinction.

LES STÉRÉOTYPES SEXISTES ET L'OBTENTION D'AVANTAGES

En plus du considérable obstacle de la reconnaissance de la compétence des législatures en matière de politique sociale et économique, les femmes affrontent des prédispositions judiciaires prenant la forme de stéréotypes sexistes lorsque les tribunaux doivent se pencher sur ces questions.

Jeanne Fay a montré l'influence des mythes et des stéréotypes faisant des femmes des « saintes » ou des « pécheresses » pour l'obtention de prestations d'aide sociale, de même que leurs ramifications sur l'estime de soi des femmes et notre volonté de participer à des luttes publiques. Fay a conclu que l'une des leçons à apprendre pour revendiquer le bien-être et l'égalité

des femmes prestataires d’aide sociale est la nécessité d’établir des stratégies allant plus loin que les faits et les arguments légitimes. Nous devons également nous occuper de ces mythes et stéréotypes, ainsi que des séquelles historiques du racisme, du sexisme et du classisme.

Les litiges sur les répercussions discriminatoires du système fiscal comportent des problèmes similaires. Le système fiscal a été élaboré en tenant compte des hommes et cette norme envahissante a aveuglé la compréhension judiciaire sur l’impact de ce système sur les femmes.

La réalité multiple des femmes, et la façon dont elles participent à l’économie et y contribuent, sont ignorées dans tous les aspects de l’élaboration des politiques économiques canadiennes. On peut le constater dans la collection de statistiques en fonction desquelles les politiques sont fondées et évaluées.

L’une des stratégies activement mise de l’avant pour contrer la déssexualisation de la politique économique est de faire mieux comprendre la notion de travail non rémunéré. Dans son atelier, Drescher a esquissé comment la valorisation du travail non rémunéré peut faire partie d’une stratégie juridique pour atteindre l’égalité. À son avis, une évaluation monétaire juste est essentielle à l’égalité entre les sexes et aux droits économiques et sociaux des femmes.

Les femmes amérindiennes

Depuis plus de vingt ans, les femmes amérindiennes revendiquent le droit à l’égalité, notamment devant les tribunaux. En dépit de plusieurs revers, elles n’ont laissé tomber ni les stratégies juridiques, ni les tribunaux. Durant le forum, Sharon McIvor a déclaré que « la décision de la Cour suprême du Canada sur les causes *Lavelle et Bédard* est allée droit au cœur des femmes amérindiennes ». Dans ces deux causes, la cour n’avait pas réussi à déterminer qu’une disposition retirant à des Amérindiennes s’étant « mariées à des non-blancs » leur droit de vote durant les élections de conseils de bande était discriminatoire contre les femmes, en fonction soit de leur sexe, soit de leur race.

Les femmes amérindiennes du Canada font face à des formes de discrimination, de désavantages et d’obstacles qui sont à la fois uniques et vécus par toutes les femmes canadiennes. Par exemple, Sharon McIvor a présenté la situation des femmes vivant dans les réserves, par rapport au droit matrimonial. Elle a observé que, « en autant que le droit matrimonial soit concerné, les réserves sont sans foi ni loi et cette situation s’aggrave ». Alors que les femmes qui ne vivent pas dans les réserves pourraient s’inquiéter de la façon dont les dispositions du droit de la famille les touche

Depuis plus de vingt ans, les femmes amérindiennes revendiquent le droit à l’égalité, notamment devant les tribunaux. En dépit de plusieurs revers, elles n’ont laissé tomber ni les stratégies juridiques, ni les tribunaux.

L'égalité salariale, la réforme des pensions de retraite et l'obtention de services de garderie sont des enjeux très importants mais, quand nos gens sont en train de mourir, ces enjeux ne semblent plus aussi essentiels. Ils découlent plutôt de la pratique active ou historique et coloniale que du patriarcat. Peut-être que, lorsque les nations indiennes et nos citoyennes ne seront plus si préoccupées par notre simple survie, le moment sera alors venu de conclure des alliances plus facilement.

◦ PATRICIA MONTURE-ANGUS

dans le cas de rupture d'un mariage, leurs droits sont au moins partiellement protégés par la loi. Les femmes vivant dans les réserves ne bénéficient pas de pareille protection. À l'heure actuelle, l'Association nationale des femmes autochtones du Canada conteste cette situation devant les tribunaux. Mais, comme le demande McIvor : « Pourquoi devrions-nous lutter contre le gouvernement du Canada pour obtenir une loi dont toutes les autres femmes canadiennes bénéficient depuis un certain temps? »

Cet engagement actif ne devrait pas nous faire conclure que la relation des femmes autochtones avec le système juridique ou avec le mouvement des femmes est honnête.

Dans son article, Patricia Monture-Angus a émis des réflexions sur l'histoire juridique canadienne en rapport avec les femmes autochtones et en a tiré des leçons « dans un esprit de renouveau et à titre de geste d'établissement de relations entre les cultures, les nations et les expériences ».

D'emblée, Monture-Angus a affirmé qu'il lui était impossible « d'imaginer obtenir tous les droits liés à l'identité personnelle (définie selon le point de vue autochtone), lorsque les nations indiennes¹ se voit refuser le droit fondamental à l'autodétermination et l'autosuffisance sur les plans culturel, linguistique, social, économique et spirituel. » Selon elle, les fondements du paradigme des droits canadiens comportent des contradictions qui établissent des droits concurrents pour la personne et la nation indienne et qui offrent, pour ces droits contradictoires, une résolution simpliste.

Monture-Angus a souligné que la reconnaissance de la diversité des femmes indiennes était essentielle à cette discussion : il n'existe pas de voix unique, au Canada, des femmes indiennes. Tenir d'abord compte du sexe de la personne est une position problématique pour bien des femmes indiennes, du moins dans la mesure où cela implique la réalisation d'un programme de femmes avant celle d'un programme culturel. À son avis, c'est là faire les choses à l'envers. À sa connaissance, c'est la culture qui façonne l'expérience et la réalité d'une personne selon son sexe.

Pour moi, il est difficile de distinguer des expériences façonnées seulement selon le sexe, sans que la racialisation n'en soit un aspect important. Je reconnais aussi que je peux facilement identifier une expérience uniquement fondée sur la race, sur la seule base de mes caractéristiques raciales (tout en admettant que l'évacuation du sexe

1. Dans cet article, Monture-Angus utilise *indienne* au sens juridique, tel que défini dans *La loi sur les Indiens*. Elle utilise le terme *autochtone* pour décrire toutes les personnes originaires de ce qui s'appelle aujourd'hui le Canada, ce qui comprend les Indiennes, les Inuites et les Métisses.

au profit de la race est également une forme de négativité appelée discrimination sexuelle). Ce sont les éléments raciaux (et culturels) de mes expériences vécues en fonction de mon sexe (ou intersectionnalité) qui m’ont souvent fait prendre mes distances d’avec les mouvements féministes.

L’un des autres obstacles est que la relation avec le mouvement des femmes soi-disant « dominant » n’a pas toujours encouragé l’inclusion de questions autochtones à son programme. Une partie du problème s’explique par le degré d’exclusion de la perception des femmes indiennes sur ces questions, particulièrement au niveau communautaire, parce que le « courant dominant » n’est pas ouvert à cette perception. À défaut d’être comblé, cet écart entre nos expériences doit être réduit : « Les Non-Indiennes doivent réfléchir à des moyens de partager respectueusement la réalité des Indiennes et en tirer des leçons (sans dépendre excessivement des femmes indiennes pour rendre le tout possible ou interpréter ces expériences pour elles). »

Monture-Angus a terminé en disant que, dans les instances où les femmes indiennes avaient eu recours à la résolution judiciaire pour tenter de se faire inclure et accepter, aucune de ces stratégies n’avaient comporté de victoires (ou d’échecs) absolues. Souvent, les victoires ne faisaient que dégager de nouveaux éléments exigeant plus de travail.

Par exemple, en dépit de l’échec de la cause *Lavell et Bédard*, le problème de l’ancien article 12(1)(b) et ses conséquences ont retenu l’attention nationale et internationale. Cette attention a été, je crois, une précondition à l’abrogation de l’article en 1985. Dans le jugement *Lavallee*, qui a reconnu ce qu’on a appelé « la légitime défense de la femme maltraitée », la plaignante était une Métisse. Dans cette cause, les implications raciales et culturelles de sa situation personnelle ont été évacuées du jugement de la Cour suprême, tout comme du commentaire universitaire. La décision rendue dans cette affaire, c’est-à-dire qu’une femme doit avoir survécu une relation violente à long terme pour que cela mène à la mort de son conjoint, demeure une décision empêchant plusieurs femmes autochtones de s’en réclamer, étant donné que la violence à laquelle ces femmes survivent est cyclique et non pas nécessairement à long terme et avec un seul conjoint violent. De même, comme indiqué auparavant, « l’affaire Personne » n’a pas garanti l’émancipation politique complète des femmes indiennes.

Monture-Angus nous invite à prendre en considération que « les méthodes, les lois et les traditions indiennes offrent des solutions dynamiques et différentes aux défis que nous affrontons comme femmes appartenant à une société oppressive qui demeure coloniale et patriarcale. »

Elle a noté que : « Ces exemples prouvent la subtilité qu'exige l'évaluation précise de nos victoires et de nos échecs. Ce type d'analyse est, cependant, ce qu'il faut pour entraîner le renouvellement de la relation. »

Monture-Angus nous invite à prendre en considération que « les méthodes, les lois et les traditions indiennes offrent des solutions dynamiques et différentes aux défis que nous affrontons comme femmes appartenant à une société oppressive qui demeure coloniale et patriarcale. »

Un nouvel élan pour la revendication

Cette description d'un programme d'action peut donner un nouvel élan à la revendication. Elle nous donne une idée de l'étendue, de la complexité et de l'ampleur des problèmes des femmes d'aujourd'hui et du contexte dans lequel une revendication accrue des droits à l'égalité doit être entreprise. Et la liste est loin d'être complète.

Les participantes au forum national ont été enthousiasmées par ce nouveau but précis et galvanisées par cette occasion de souligner les acquis obtenus, ainsi que l'assurance de progresser plus avant, de par notre regroupement et l'actualisation de nos approches, de nos stratégies et de nos compétences.

L'une des difficultés à laquelle bien des militantes font face est le sentiment d'isolement, de travailler toute seule contre des structures, des lois, des cultures, des politiques et des pratiques toutes solidement établies. Étant donné la situation actuelle, le besoin d'établir des partenariats, de conclure des alliances et de travailler ensemble s'accroît.

Le fait de savoir que, malgré les frontières géographiques, la diversité des expériences et la gamme des domaines précis de revendication de l'égalité des femmes, nous partageons un but commun et unificateur de création de l'égalité, donne un nouvel élan au travail de revendication. Comment pouvons-nous donner corps à cette vision commune? Quels dénominateurs communs les militantes pour l'égalité des femmes doivent-elles mettre de l'avant et réaliser?

Cette section énumère certains des buts, des démarches et des stratégies analogues qui ont été définis durant le forum national et qui contribueront à atteindre l'égalité matérielle des femmes.

Lucie Lamarche a signalé que l'énoncé du Conseil de l'Europe sur l'exercice de la citoyenneté par les femmes se définit en cinq éléments essentiels :

- l'égalité juridique;
- la représentation égale ou démocratique des femmes;

- l’éducation;
- l’indépendance économique; et
- le partage des responsabilités familiales.

Ces cinq éléments donnent à la revendication sur l’égalité un cadre obligatoire. L’atelier « Pour en finir avec la pauvreté des femmes » a déterminé un ensemble complet de mesures pouvant nous aider à concrétiser les droits à l’égalité. Nous pouvons, par exemple :

- fonder un Parti de la femme, qui fournirait autant des renseignements que des solutions s’opposant aux partis politiques existants et serait représenté tant sur les scènes provinciales que nationale;
- former des coalitions de femmes émanant de milieux différents, parce que le nombre et la diversité font la force;
- trouver des moyens de s’informer sur le plan mondial; et
- remettre en question la façon de penser des gens en leur fournissant des sources d’information différentes. Les besoins généraux qui ont été définis durant le forum national comprennent :
 - le besoin de convaincre les gouvernements d’investir dans l’égalité;
 - le besoin de comprendre l’inégalité systémique et d’y apporter des recours systémiques;
 - le besoin d’une justice plus accessible et plus efficace : réforme des commissions des droits de la personne; augmentation de l’aide juridique; garantie que le rôle des intervenantes ne soit pas limité par les tribunaux;
 - le besoin d’accorder de l’espace, dans le discours public, aux questions liées à l’égalité des femmes, et de maintenir et augmenter cet espace;
 - le besoin de garantir le droit de participation des femmes au processus de prise de décisions publiques tout entier et ce, au sein d’un cadre de travail égalitaire;
 - le besoin, pour les gouvernements des paliers provinciaux et fédéral d’investir dans les groupes de revendication de l’égalité des femmes; et
 - le besoin de faire des arguments et des considérations sur l’égalité une routine dans les litiges, les réformes de droit et le processus de politiques publiques tout entier.

De plus, Shelagh Day et Gwen Brodsky ont demandé une enquête sur la situation de la femme d’aujourd’hui. La dernière fois que le Canada a mis

sur pied un processus de participation publique sur l'évaluation de la situation de la femme visant à élaborer des recommandations de changement date d'il y a plus de 25 ans. Une enquête sur la condition féminine permettrait de procéder à une mise à jour actuelle des obstacles qui entravent l'atteinte de l'égalité des femmes au Canada. Et, surtout, cela obligerait les gouvernements à procéder, avec la participation pleine et entière des femmes, à un examen sérieux et public de leur propre conduite et de formuler à nouveau les politiques et les pratiques afin que celles-ci reflètent leurs engagements profonds et à long terme envers l'égalité des femmes. Les participantes du forum ont appuyé cette proposition avec un grand enthousiasme.

Concevoir l'égalité

La lutte pour l'égalité des femmes est difficile et prend du temps. Nous nous sentons souvent comme si nous combattons un ennemi inépuisable de manière isolée. Ce qui nous motive est le but insaisissable de la transformation, de l'atteinte de l'égalité matérielle pour les femmes du Canada. Mais on ignore encore ce qu'est l'égalité.

Nous avons invité Kate Braid, poète et menuisière, à partager avec nous une vision de l'égalité. Voici un extrait de son exposé :

La première étape d'une transformation est l'imagination de départ qu'elle exige (et l'appui à cette imagination) et, ensuite, l'acceptation de cette possibilité. Les changements physiques et affectifs s'ensuivent.

Nous connaissons déjà l'histoire du siècle précédent – la revendication d'être reconnues comme des personnes à part entière, de pouvoir voter, de détruire les « plafonds de verre » du préjudice. Le changement n'est pas gracieusement octroyé par une puissante hiérarchie qui revient soudainement sur ses erreurs.

Transformer le monde signifie nous transformer nous-mêmes, parfois de manière inattendue, ou qui ne fait pas toujours plaisir à nos familles ou à nos partenaires.

Dans notre avenir transformé, les femmes seront tout autant honorées comme mères que comme avocates et militantes. La classe politique nationale ne raillera pas à l'idée d'un système de garderies universel. Les horaires convenables et le travail à temps partiel seront reconnus comme allant de soi pour les parents.

Et il va sans dire que ce monde transformé en sera un où un vaste

mélange d’ethnicité, de sexes, d’aptitudes et de toutes nos soi-disant « différences » sera considéré comme un atout, comme une façon de plus de nous ouvrir à la définition la plus large qui soit de l’« être humain ».

Mais il y a plus. Notre lutte pour la transformation, pour l’égalité, doit poser non seulement la question « égales à qui », mais aussi « égales pour quoi »? Pour faire quoi? Quelle sera la qualité de nos vies et de la vie de nos familles? À quoi accorderons-nous de la valeur, dans pareil monde?

Les femmes du mouvement syndical ont un slogan qui symbolise cette grande question, cette grande bataille. Elles disent qu’elles se battent pour du pain et des roses.

Le pain est le symbole universel du besoin fondamental de nourriture, d’abri et de vêtements pour nous-mêmes et nos familles. Quant aux roses, elles ne représentent pas le luxe ou la frivolité, mais la beauté de la dignité, du respect de soi, d’un avenir rempli d’espoir. Les roses sont un honneur au fait d’être femme, un être qui ressent autant qu’il pense. Les roses nourrissent la partie de l’être humain qui est plus qu’un corps, pour l’esprit qui s’alimente de notre besoin le plus profond des unes et des autres, pour l’affection, pour la communauté, pour la beauté. Se représenter un avenir de pain et de roses révèle que nous n’imaginons rien de moins, pour le millénaire qui s’annonce, que chacune d’entre nous soit un être humain à part entière – corps, esprit et âme.

– *Kate Braid*

CHAPITRE 2

**Droits à l'égalité –
Leurs sources
juridiques
et leur dynamique**

Transformer l'avenir des femmes : Guide de théorie et d'action sur les droits à l'égalité © 2001
West Coast Women's Legal Education and Action Fund

Nous encourageons les particulières et les organismes à reproduire ce document à des fins éducatives ou de démarchage politique. Cependant, il est interdit de reproduire ce document à des fins commerciales, sans la permission expresse de West Coast Women's Legal Education and Action Fund.

Pour obtenir des exemplaires supplémentaires du guide, veuillez contacter :

Association West Coast LEAF
409, rue Granville, bureau n^o 1517
Vancouver (C.-B.)
V6C 1T2

Tél. : (604) 684-8772
Télec. : (604) 684-1543
Courriel : wcleaf@westcoastleaf.org

Les droits garantis par le par. 15(1) de la *Charte* sont fondamentaux pour le Canada. Ils reflètent les rêves les plus chers, les espérances les plus élevées et les aspirations les plus nobles de la société canadienne... Pour qu'il y ait égalité, la valeur et l'importance intrinsèques de chaque individu doivent être reconnues sans égard à l'âge, au sexe, à la couleur, aux origines ou à d'autres caractéristiques de la personne. Cette reconnaissance devrait alors susciter chez tous les Canadiens un sentiment de dignité et de valorisation tout en leur inspirant la plus grande fierté et la satisfaction d'appartenir à une grande nation. – *Jugement de la Cour suprême du Canada dans l'affaire Vriend*

Le Chapitre 2 présente une vue d'ensemble des sources juridiques sur les droits à l'égalité et de leur application au Canada. Elles constituent le cadre de travail au sein duquel les stratégies juridiques doivent être déterminées. Elles structurent aussi la façon dont nous discutons de l'égalité des femmes et nos attentes sur les rôles et les responsabilités des divers protagonistes de cette lutte. Ce chapitre constitue une introduction aux droits à l'égalité et à leur fonctionnement.

La première section décrit les sources juridiques sur la protection de l'égalité selon la *Charte canadienne des droits et libertés*, la législation sur les droits de la personne et le régime international. Ces clauses sont citées intégralement dans l'Annexe A, à la fin du guide.

La deuxième section présente les définitions des termes principaux et des principes et concepts majeurs élaborés au sein du système judiciaire et qui orientent la mise en application des droits à l'égalité. Les textes juridiques ne constituent que le point de départ. La façon dont nous interprétons et définissons les droits à l'égalité constitue un processus permanent et en évolution constante. Cette section dépeint les approches actuelles adoptées par les tribunaux canadiens.

La troisième section décrit en partie la dynamique qui est en jeu dans le processus de transformation des droits à l'égalité en droits concrets et efficaces pour les femmes.

Sources juridiques sur les droits à l'égalité

LA CHARTE CANADIENNE DES DROITS ET LIBERTÉS

La *Charte canadienne des droits et libertés*, généralement désignée sous le vocable de la *Charte*, est l'un des éléments de la constitution canadienne. Il

Les droits garantis par le par. 15(1) de la *Charte* sont fondamentaux pour le Canada. Ils reflètent les rêves les plus chers, les espérances les plus élevées et les aspirations les plus nobles de la société canadienne... Pour qu'il y ait égalité, la valeur et l'importance intrinsèques de chaque individu doivent être reconnues sans égard à l'âge, au sexe, à la couleur, aux origines ou à d'autres caractéristiques de la personne. Cette reconnaissance devrait alors susciter chez tous les Canadiens un sentiment de dignité et de valorisation tout en leur inspirant la plus grande fierté et la satisfaction d'appartenir à une grande nation.

◦ JUGEMENT DE LA COUR SUPRÊME DU CANADA DANS L'AFFAIRE *Vriend*

s'agit de la loi la plus fondamentale du Canada; elle régit les systèmes juridique et politique du pays. Une grande partie de la constitution établit le cadre des rôles et des responsabilités des gouvernements les uns envers les autres, alors que la *Charte* décrit les droits et les libertés que les gouvernements garantissent au peuple du Canada.

Les droits et les libertés garantis par la Charte comprennent :

- les libertés fondamentales en matière d'expression, de religion et de réunion pacifique et d'association (article 2);
- les droits démocratiques (articles 3, 4 et 5);
- la liberté de circulation et d'établissement (article 6);
- les garanties juridiques (articles 7-14);
- les droits à l'égalité (article 15); et
- les garanties sur les langues officielles du Canada (articles 16-23).

La *Charte* comprend également des clauses qui régissent l'exécution de ces droits et libertés au sein du système judiciaire. Ces articles traitent de questions telle que les limitations sur les droits, à qui la *Charte* s'applique et les recours possibles. Elles comprennent également des clauses interprétatives qui protègent les droits et les intérêts de certains groupes particuliers ou s'appliquent à certaines situations. Ces clauses reconnaissent le patrimoine multiculturel du Canada et le fait que les droits et les libertés des Autochtones ne devraient pas être touchés par la *Charte*.

La *Charte* formule une garantie d'égalité dans l'article 15. L'article 15 décrit les droits à l'égalité suivants :

15. (1) La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.

(2) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques.

La *Charte* garantit que les droits à l'égalité ne seront pas retirés ou violés par un protagoniste gouvernemental quelconque, comme la législature, lorsqu'elle adopte une loi. Elle garantit également que les gouvernements

La *Charte* garantit que les droits à l'égalité ne seront pas retirés ou violés par un protagoniste gouvernemental quelconque, par exemple la législature, lorsqu'elle adopte une loi. Elle garantit également que les gouvernements doivent veiller à ce que toutes les Canadiennes bénéficient d'une protection égale de la loi.

doivent veiller à ce que toutes les Canadiennes bénéficient d'une protection égale de la loi. La *Charte* impose ces mesures aux organismes publics. Elle est la « loi suprême », ce qui signifie qu'elle rend inopérantes toutes les autres lois canadiennes. Par conséquent, les lois, politiques ou pratiques gouvernementales qui contredisent les garanties d'égalité sont invalides. Lorsqu'un tribunal rend un jugement en vertu de la *Charte*, le gouvernement n'a pas d'autre choix que de se conformer à cette décision. Cependant, la *Charte* n'a pas de répercussion directe sur les activités des protagonistes du secteur privé. Le but des droits à l'égalité de la *Charte* est de remédier aux désavantages subis par les femmes (et d'autres groupes) dans toutes les sphères d'activités du gouvernement, dont les domaines de l'emploi, du logement, des avantages sociaux, de la fiscalité, entre autres.

L'article 15 sur les droits à l'égalité est renforcé par un autre article de la *Charte* qui garantit que les responsabilités et les avantages créés par les lois devraient s'appliquer également aux femmes et aux hommes (a. 28). Les droits à l'égalité peuvent être limités par les gouvernements dans certaines circonstances. Lorsqu'un tribunal juge qu'une loi ou une politique viole les droits d'une personne, le gouvernement a ainsi l'occasion de prouver qu'il a de bonnes raisons d'exercer cette restriction sur ce droit. L'article 1 de la *Charte* établit que le gouvernement doit présenter une preuve s'il veut confirmer la restriction d'un droit. Cette restriction doit s'appuyer sur des limites raisonnables selon une règle de droit et être en accord avec la nature de la société canadienne, qui est libre et démocratique.

LA LÉGISLATION SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

Chaque province et territoire du Canada possède une législation sur les droits de la personne. Il existe également une loi pancanadienne, la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui régit les services du gouvernement fédéral et des industries sous réglementation fédérale.

Ces lois définissent les divers types de discrimination et les rendent illégaux. L'objectif est de prévenir la discrimination future. Ces lois protègent aussi les efforts prodigués par des particulières et des groupes pour obtenir l'égalité des personnes ayant été désavantagées dans le passé, grâce à des programmes et des politiques comme l'équité en matière d'emploi.

Les lois sur les droits de la personne constituent une façon de rendre les Canadiennes responsables de leurs gestes et opinions dans le cadre de leurs activités quotidiennes comme l'emploi, le logement et la prestation de services.

Ces lois établissent également des organismes appelés commissions des droits de la personne. Ces commissions offrent un processus en vertu duquel les particulières peuvent obtenir un recours lorsque leurs droits ont

Les lois sur les droits de la personne constituent une façon de rendre les Canadiennes responsables de leurs gestes et opinions dans le cadre de leurs activités quotidiennes comme l'emploi, le logement et la prestation de services.

Toute autre mesure législative ou tout autre principe de common law faisant progresser l'égalité des femmes peut être considéré comme étant une source sur le droit relatif à l'égalité.

été violés. Ces lois établissent également des tribunaux indépendants qui rendent des jugements sur ces allégations de discrimination. À l'exception du Québec, ces décisions sont rendues par des spécialistes des droits de la personne, plutôt que des juges. La situation est différente au Québec, dont la législation en matière de droits de la personne, la *Charte des droits et libertés de la personne*, est un instrument plus puissant et interprété par un tribunal de juges spécialisées. Certaines lois sur les droits de la personne créent également d'autres pistes de promotion de l'égalité, comme les réclamations collectives, les enquêtes et ainsi de suite.

La législation sur les droits de la personne crée un autre niveau de protection envers l'égalité. Les processus des commissions sont généralement plus faciles d'accès que les tribunaux et ont un impact réel sur les particulières et les entreprises privées. Cette législation joue aussi un important rôle d'éducation et de promotion auprès de toutes les Canadiennes, sur la responsabilité de se comporter de manière à ne pas exercer de discrimination.

Bien que la *Charte* et les régimes sur les droits de la personne soient séparés et distincts, les litiges intentés en vertu des deux systèmes s'influencent l'un l'autre. La jurisprudence traitant des concepts et des problèmes dans les deux systèmes a fait l'objet de beaucoup de chevauchements et de va-et-vient. La Cour suprême du Canada a reconnu cela comme étant une interaction normale et à encourager.

LES AUTRES SOURCES CANADIENNES

Toute autre mesure législative ou tout autre principe de common law faisant progresser l'égalité des femmes peut être considéré comme étant une source sur le droit relatif à l'égalité. Les pratiques en matière d'emploi, la législation matrimoniale et la garde des enfants ont également de vastes répercussions sur l'égalité des femmes. Le droit commun, qui est déterminé par les décisions rendues par les juges sur certaines causes et qu'on appelle également « common law », porte aussi sur les droits à l'égalité. Par exemple, les tribunaux ont accordé une reconnaissance juridique au « syndrome de la femme battue » à titre de type de légitime défense en droit criminel. Cette reconnaissance n'existe pas par écrit en soi dans une loi, elle représente plutôt un principe juridique qui a émergé de certaines décisions rendues sur des causes particulières.

De plus, les principes d'égalité qui ont été établis dans les causes fondées sur la *Charte* et les causes d'arbitrage sur les droits de la personne peuvent être élargis pour aider les tribunaux à comprendre les problèmes d'égalité dans les questions de droit privé. Par exemple, la jurisprudence sur la

distribution équitable des biens en cas de rupture d'un mariage a bénéficié de l'influence de l'analyse sur les droits à l'égalité, même si la *Charte* ne s'appliquait pas directement.

LES ENTENTES INTERNATIONALES SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

Le Canada est partie prenante à des traités internationaux, c'est-à-dire des ententes officielles entre États qui comprennent des dispositions sur l'égalité. Ces ententes sont souvent appelées « conventions ». Les principales ententes touchant la lutte des femmes pour l'égalité au Canada sont :

- Des dispositions générales sur le droit à l'égalité applicables à toute personne, telles que formulées dans le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatifs aux droits économiques, sociaux et culturels. La combinaison de ces pactes constitue la « déclaration des droits internationale ».

Ces deux pactes garantissent que toute personne a droit aux garanties qu'ils énoncent, sans discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou d'autre nature, l'origine sociale ou nationale, la propriété, la naissance ou une autre situation. De plus, l'article 3 de ces deux pactes énonce que « Les États parties au présent Pacte s'engagent à assurer le droit égal des hommes et des femmes de jouir de tous les droits civils et politiques énoncés dans le présent Pacte ». L'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques contient une garantie additionnelle sur l'égalité de toutes les personnes devant la loi et sur la protection efficace contre toute discrimination subie.

- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), établie en 1979, reconnaît que les femmes constituent un groupe défavorisé dans toutes les sociétés et que les gouvernements doivent prendre des mesures réfléchies et concertées pour changer cette situation. On désigne parfois la CEDAW comme étant la « Convention des femmes »; la Conférence de Pékin s'est déroulée sous son impulsion.

Les pactes internationaux sur les droits de la personne définissent les concepts relatifs à ces droits et établissent les normes de conduite des gouvernements. En adhérant à ces pactes, les gouvernements s'engagent à prendre des mesures bien précises pour faire la promotion de l'égalité juridique, sociale et économique.

Ces traités établissent des droits favorables aux particulières et des obligations auxquelles les États doivent se conformer. Le Canada a accepté de

Les pactes internationaux sur les droits de la personne définissent les concepts relatifs à ces droits et établissent les normes de conduite des gouvernements. En adhérant à ces pactes, les gouvernements s'engagent à prendre des mesures bien précises pour faire la promotion de l'égalité juridique, sociale et économique.

De plus, les principes d'égalité qui ont été établis dans les causes fondées sur la Charte et les causes d'arbitrage sur les droits de la personne peuvent être élargis pour aider les tribunaux à comprendre les problèmes d'égalité dans les questions de droit privé.

garantir des droits de la personne précis à tous les individus du pays. Par conséquent, les divers gouvernements du Canada ont l'obligation d'adopter des lois et des politiques nationales qui appliquent ces normes sur les droits de la personne. Dans les cas où ils manquent à leurs obligations, ils peuvent en être tenus responsables par les organismes internationaux chargés de surveiller et de rendre compte du respect des États envers leurs engagements.

De plus, certains de ces traités offrent des pistes de demande de réparation aux particulières canadiennes. Par exemple, un recours contre la discrimination subie par les femmes amérindiennes qui « épousent des non-Indiens » a éventuellement été porté devant un organisme des Nations Unies et a obtenu une décision favorable.

La ratification d'un traité lie un État membre à une double obligation : premièrement, de veiller à l'exécution des clauses et, deuxièmement, d'accepter un mécanisme de supervision internationale. Ces traités contribuent également à éduquer le public et à créer des conditions de pression externes et internes sur l'application des droits de la personne.

Au Canada, le droit international en matière des droits de la personne ne fait pas automatiquement partie de la loi nationale. Pour avoir force de loi, il doit être adopté comme loi nationale.

Le droit international en matière des droits de la personne peut avoir d'importantes répercussions sur les systèmes nationaux. Les tribunaux canadiens étudient les normes régionales et internationales des droits de la personne pour prendre des décisions sur l'interprétation et l'élaboration de la *Charte* et de la législation des droits de la personne. Même si un tribunal n'a pas l'obligation de respecter le droit international, il peut l'utiliser pour se guider. Les renvois au droit international en matière de droits de la personne sont plus fréquents et les juges et les juristes canadiennes connaissent mieux ces changements.

Les tribunaux nationaux ne sont pas les seuls organismes nationaux veillant à l'application des droits de la personne internationaux. Les États peuvent également établir des organismes administratifs qui veillent au respect des droits de la personne internationaux et en font la vérification. Par exemple, la CEDAW exige que les États prennent des mesures bien précises pour améliorer la condition de la femme. Les organismes politiques et administratifs responsables de l'exécution de ces mesures sont un composant important de l'application des droits de la personne. C'est aussi le cas des ONG locales qui vérifient les mesures prises par les chefs d'État, afin de veiller à ce qu'ils respectent leurs engagements.

Ces dernières années, les groupes de femmes canadiens et les autres groupes de revendication de l'égalité maîtrisent mieux les mécanismes

d'accès aux forums internationaux. Il peut en résulter des décisions ou des rapports émanant des organismes des Nations Unies faisant ressortir les inégalités au Canada et les points faibles des paliers de gouvernements canadiens, par rapport au respect des obligations internationales en matière d'égalité pour toutes les Canadiennes. Ces décisions et rapports ont un grand pouvoir de persuasion et peuvent être utilisés par les militantes pour faire pression sur le gouvernement afin d'obtenir des changements.

Les termes, les principes et les concepts de l'égalité

Pour ce qui est de l'application des garanties d'égalité, les tribunaux du pays ont établi un cadre de travail éminemment canadien. Ce cadre de travail subit une évolution constante. Cette section présente les termes, les principes et les concepts les plus importants existant à ce jour.

MOTIFS ÉNUMÉRÉS ET MOTIFS ANALOGUES

L'article 15 de la *Charte*, les codes des droits de la personne et les garanties d'égalité internationales partagent une approche semblable, fondée sur les motifs de distinction. Toutes ces sources garantissent l'égalité, définie comme étant l'absence de discrimination reposant sur certaines caractéristiques ou marques identitaires d'une catégorie de personnes. Voici des exemples de *motifs de distinction* : le sexe, la race, la couleur, l'origine nationale, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap mental et physique, et ainsi de suite.

À cause de la façon dont ces clauses sont formulées, l'analyse d'une réclamation invoquant l'égalité débute par une discussion sur le « motif » ou le fondement de la discrimination subie par une particulière ou un groupe de particulières.

Les *motifs énumérés* correspondent à des caractéristiques personnelles ou identitaires d'un groupe qui sont expressément énoncées dans une clause sur les droits à l'égalité. Les divers documents canadiens et internationaux sur les droits de la personne comportent des différences par rapport aux motifs qui font partie de la liste et aux termes utilisés pour décrire des caractéristiques identitaires de groupe précis. Les listes de motifs peuvent être ouvertes ou fermées. Par exemple, la clause sur l'égalité de la *Charte* est une liste ouverte, parce qu'elle stipule que l'égalité est garantie en général, puis en particulier pour les groupes énumérés. Cette formulation donne l'occasion à d'autres groupes n'étant pas explicitement énumérés de faire des demandes d'égalité.

Dans la mesure où les femmes ne sont pas comme les hommes, parce qu'elles sont biologiquement différentes d'eux ou parce que la société leur a assigné un statut inférieur, l'application de l'égalité formelle ne peut leur faire obtenir l'égalité.

◦ *Women and the Equality Deficit*,
SHELAGH DAY
ET GWEN BRODSKY

Les *motifs analogues* correspondent à d'autres caractéristiques n'appartenant pas à la liste établie dans les clauses, mais qui ont une nature semblable aux motifs de cette liste. En vertu de la *Charte*, la Cour suprême du Canada a affirmé que l'orientation sexuelle était un motif analogue. Cependant, l'orientation sexuelle constitue un motif énuméré dans la plupart des documents sur les droits de la personne.

L'égalité matérielle exige la réparation de l'inégalité existante et l'institution d'une égalité réelle des conditions sociales, politiques et économiques des divers groupes formant une société. L'égalité matérielle exige que l'on se concentre sur les inégalités systémiques ou fondées sur l'appartenance à un groupe. Elle comprend le droit d'une personne à ce que ses différences soit reconnues et accommodées, tant par la loi que par les pratiques et les politiques institutionnelles.

L'ÉGALITÉ MATÉRIELLE

Pendant de nombreuses années, le débat de fond de la théorie sur l'égalité a tenté de déterminer si les garanties d'égalité et les clauses antidiscriminatoires avaient pour but d'atteindre l'égalité *formelle* ou *matérielle*. La dichotomie formelle-matérielle est désormais périmée. En matière de garanties de l'égalité, les tribunaux canadiens ont explicitement adopté une interprétation fondée sur l'objet. Cette approche tient principalement compte de la situation désavantageuse encourue par une particulière en raison de son appartenance à un groupe protégé et de l'impératif de réparer ce désavantage matériellement.

En dépit de ces changements évidents du droit, la notion d'égalité formelle ou de traitement égal continue d'imprégner l'interprétation de l'égalité dans plusieurs forums juridiques et d'influencer les débats politiques publics. Il est par conséquent crucial d'examiner les différences entre le modèle de l'égalité formelle et celui de l'égalité matérielle.

L'*égalité formelle* prescrit le traitement égal (ou pareil) de tous les individus, peu importe leur situation actuelle. Cette approche ne permet pas de traiter de la réalité des inégalités existantes et entraîne leur perpétuation. Elle ne reconnaît pas non plus les préjudices sous-jacents de normes universelles apparemment neutres et qui ont, en fait, été déterminées par les besoins et les expériences de groupes privilégiés sur le plan social.

Cette notion d'égalité formelle, c'est-à-dire traiter toutes les personnes de la même façon, peu importe leur situation, doit être mise en contraste avec le concept de l'égalité matérielle.

L'*égalité matérielle* exige la réparation de l'inégalité existante et l'institution d'une égalité réelle des conditions sociales, politiques et économiques des divers groupes formant une société. L'égalité matérielle exige que l'on se concentre sur les inégalités systémiques ou fondées sur l'appartenance à un groupe. Elle comprend le droit d'une personne à ce que ses différences soit reconnues et accommodées, tant par la loi que par les pratiques et les politiques institutionnelles.

LA DISCRIMINATION

La discrimination est le traitement nuisible accordé à une particulière ou à un groupe de particulières en raison de l'appartenance à une catégorie définie et protégée.

Le droit canadien reconnaît que la discrimination peut prendre deux formes principales : directe et indirecte. La *discrimination directe* se produit quand une personne reçoit un traitement nuisible à cause de son affiliation à un groupe. Le geste ou l'omission peut être délibéré et conscient ou involontaire et inconscient. La personne qui commet l'acte discriminatoire peut même être convaincue d'agir dans les meilleurs intérêts de la particulière visée. Par exemple, lorsqu'une femme se fait refuser un emploi dans un secteur traditionnellement masculin pour la seule raison qu'elle est une femme, il s'agit de discrimination directe.

Toujours dans le contexte de la discrimination fondée sur le sexe, la *discrimination indirecte* est l'application de règles et de procédures qui, lorsqu'elles sont appliquées à toute la population, ont des répercussions négatives et disproportionnées sur une personne ou une catégorie de personnes en raison du sexe, parce qu'un nombre moins élevé de femmes sont en mesure de respecter la règle ou l'exigence, comparativement aux hommes. La norme de taille minimale exigée pour certains postes est un exemple de discrimination indirecte fondée sur le sexe. Cela s'appelle également *discrimination par suite d'un effet préjudiciable*.

LA DISCRIMINATION PAR SUITE D'UN EFFET PRÉJUDICIALE

La discrimination par suite d'un effet préjudiciale se produit lorsque l'application d'une loi ou d'une politique apparemment neutre a des répercussions nuisibles et disproportionnées sur des particulières appartenant à un groupe protégé particulier. Il n'est pas nécessaire que la loi ou la politique ait été conçue avec l'intention d'exercer de la discrimination à l'égard de particulières en raison de leur affiliation à un groupe. C'est l'effet de la loi ou de la politique, et non pas l'intention, qui détermine s'il s'est produit de la discrimination par suite d'un effet préjudiciable.

LA DISCRIMINATION INTERACTIVE OU MULTIPLE

La discrimination interactive ou multiple comprend les effets cumulés et aggravés de gestes discriminatoires fondés sur plusieurs des caractéristiques d'un groupe. Il est impossible de séparer la discrimination en raison du sexe de celle reposant sur un ou plusieurs autres motifs comme la race ou le handicap.

Durant le forum national, Carol Aylward a soutenu qu'il est essentiel de

La discrimination interactive ou multiple comprend les effets cumulés et aggravés de gestes discriminatoires fondés sur plusieurs des caractéristiques d'un groupe. Il est impossible de séparer la discrimination en raison du sexe de celle reposant sur un ou plusieurs autres motifs comme la race ou le handicap.

comprendre que l'expérience de la discrimination interactive ou multiple est d'un ordre différent de celle d'une différence de traitement fondée sur un seul motif de discrimination. En fait, les catégories elles-mêmes dissimulent la manière dont les femmes de couleur et les femmes handicapées vivent la discrimination.

Dans sa communication, Aylward a avancé que la discrimination multiple en soi n'est pas un concept particulièrement utile. Elle formule et définit les formes que prend la discrimination multiple comme suit : intersectionnelle, aggravée et amalgamée.

Les paragraphes suivants présentent les définitions qu'elle attribue à ces trois concepts.

Motifs de discrimination « intersectionnelle »

L'intersection a été décrite comme la capacité, pour les femmes noires, les femmes autochtones, les femmes d'autres couleurs, les femmes handicapées, les lesbiennes ou les femmes pauvres, de faire une réclamation portant sur de la discrimination en vertu de l'article 15 de la *Charte*, à titre de catégorie distincte de femmes qui subissent une discrimination très différente de celle vécue par les hommes noirs (dans le cas des femmes noires) et des femmes blanches (et autres), peu importe la couleur. Dans le cas des femmes handicapées, une analyse de l'intersection de la discrimination établirait une réclamation portant sur une discrimination distincte de la discrimination que vivent les femmes physiquement aptes et les hommes handicapés. De la même manière, la discrimination intersectionnelle vécue par les lesbiennes entraînerait une réclamation de discrimination distincte de celle à laquelle les femmes hétérosexuelles et les hommes homosexuels font face; une analyse de l'intersection des classes et de la pauvreté établirait une allégation différente de celle que présenteraient des femmes financièrement avantagées.

Les allégations de discrimination intersectionnelle peuvent comprendre une ou plusieurs des catégories de discrimination énoncées dans l'article 15 de la *Charte* ou de motifs analogues. En vertu de l'affaire *Law*, cela constitue un motif de discrimination « analogue » en soi.

Motifs de discrimination « aggravée »

La discrimination aggravée est vécue par des personnes racialisées (hommes et femmes) ou handicapées (hommes et femmes), des femmes lesbiennes et des hommes homosexuels et des femmes blanches hétérosexuelles. Cependant, elle sera plus intense (ou constituera un « fardeau supplémentaire ») pour la femme racialisée,

handicapée, lesbienne ou pauvre. Des allégations de discrimination aggravée ont été également reconnues dans l'affaire *Law*. Bien qu'ils traitent des formes aggravées de discrimination, les arguments « d'appoint » tendent à maintenir la « norme » implicite de la femme blanche, hétérosexuelle de la classe moyenne et ne remettent pas en question les notions de suprématie sous-jacente liées à la « norme ».

Motifs de discrimination « amalgamée »

Les motifs de discrimination amalgamée ont été décrits comme le fait de fonder une allégation de discrimination sur deux motifs ou plus (quand on constate que la discrimination s'exerce sur deux motifs, p. ex., en raison de l'âge et de la race) et d'avoir à déterminer lequel des deux motifs sera le plus probant (à titre de stratégie). Les motifs amalgamés ne sont pas des motifs séparés au même sens que les motifs intersectionnels le sont et ne constituent pas non plus un « coup double » ou un « ajout », comme le sont les allégations de discrimination aggravée. À mon avis, même s'ils ne constituent pas une stratégie « dichotomique » (p. ex., comme lorsque le constat de la discrimination est fondé sur un motif unique et absolument exclusif de l'autre ou des autres), les motifs amalgamés exigent un véritable choix stratégique pour ce qui est de privilégier un des motifs pour en faire l'élément central de la preuve.

LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE

La discrimination systémique désigne des pratiques ou des politiques institutionnalisées qui désavantagent des particulières en raison de leur appartenance à certains groupes. Ce concept met en lumière les problèmes profonds de la discrimination qui est ancrée dans les pratiques et les politiques institutionnelles. La discrimination systémique peut comprendre tant la discrimination directe que la discrimination par suite d'un effet préjudiciable. La discrimination directe peut contribuer à la discrimination systémique, si elle représente une pratique générale au sein d'une institution, comme c'est parfois le cas du harcèlement sexuel. Dans la mesure où les manifestations de discrimination directe font tellement partie de la culture du milieu de travail qu'elles sont acceptées comme une pratique, elles constituent de la discrimination systémique.

UNE ANALYSE EN TROIS ÉTAPES

La Cour suprême du Canada a élaboré une analyse en trois étapes et l'applique à toutes les réclamations d'égalité présentées en vertu de l'article 15 de la *Charte*. Dans chaque cas, la requérante doit prouver (1) qu'elle est

l'objet d'un traitement différentiel; (2) que le traitement différentiel est fondé sur l'un des motifs protégés par la *Charte*; et (3) qu'elle a subi une discrimination considérable à cause de ce traitement différentiel.

1. Traitement différentiel? Est-ce que la politique ou la pratique juridique à l'étude (a) établit une distinction formelle entre la requérante et d'autres personnes en raison d'une ou plusieurs caractéristiques personnelles; ou (b) ne tient pas compte de la situation déjà désavantagée de la requérante au sein de la société canadienne, ce qui a pour résultat un traitement considérablement différent entre la requérante et d'autres personnes en raison d'une ou plusieurs caractéristiques personnelles?

2. Motif énuméré ou analogue? La requérante est-elle l'objet d'un traitement différentiel fondé sur un ou plusieurs motifs énumérés ou analogues?

3. Discrimination considérable? Le traitement différentiel constitue-t-il de la discrimination, en imposant un fardeau à la requérante ou en l'excluant d'un avantage et ce, d'une manière qui reflète l'application stéréotypée de caractéristiques personnelles ou collectives présumées ou, sinon, qui a l'effet de perpétuer ou d'encourager l'opinion que l'individu est moins apte ou moins digne de reconnaissance ou de valeur en tant qu'être humain ou de membre de la société canadienne qui mérite de la prévenance, du respect et de la considération à part entière?

La requérante doit obtenir une réponse positive à ces trois questions de la part de la cour avant que cette dernière n'accepte l'existence d'une violation de l'article 15.

UNE MÉTHODE CONTEXTUELLE

L'inégalité existante est redressée au moyen d'une méthode contextuelle de l'interprétation de l'égalité. Afin de redresser l'inégalité, on doit d'abord déterminer la nature et la portée du désavantage. Cela s'effectue en partie grâce à un examen des conditions de vie sociales, politiques et économiques vécues par des individus et des groupes, tant historiquement qu'au moment présent. La méthode conceptuelle « asphyxie » le concept de l'égalité formelle, parce qu'elle reconnaît qu'on ne peut traiter des individus comme s'ils vivaient la même situation.

Récemment, la Cour suprême du Canada a formulé certains des facteurs contextuels importants qui auront de l'influence pour déterminer si un droit à l'égalité a été violé. Ces facteurs comprennent, sans s'y limiter : le désavantage préexistant, les stéréotypes, les préjugés et la vulnérabilité vécus par l'individu ou le groupe qui présente la réclamation sur l'égalité.

Les facteurs contextuels sont examinés selon le point de vue de la requérante.

L'inégalité existante est redressée au moyen d'une méthode contextuelle de l'interprétation de l'égalité. Afin de redresser l'inégalité, on doit d'abord déterminer la nature et la portée du désavantage. Cela s'effectue en partie grâce à un examen des conditions de vie sociales, politiques et économiques vécues par des individus et des groupes, tant historiquement qu'au moment présent.

L'OBLIGATION D'ACCOMMODER

La législation sur les droits de la personne repose sur le principe de l'obligation d'accommoder les besoins des individus appartenant à des groupes historiquement défavorisés. Récemment, la Cour suprême du Canada a élargi le concept de l'obligation d'accommoder, afin d'exprimer explicitement que les employeurs doivent prouver qu'ils ont entrepris un processus de révision pour déterminer si l'accommodation est possible et que cette obligation est considérable.

L'obligation d'accommoder donne aux employeurs la responsabilité de minimiser, par exemple, les répercussions négatives qui découlent de leurs pratiques. Les efforts prodigués pour accommoder des groupes particuliers transforment les politiques, les pratiques et les normes tradition-

Les employeurs qui conçoivent des normes pour le milieu de travail doivent être conscients des différences entre les personnes et des différences qui caractérisent des groupes de personnes. Ils doivent intégrer des notions d'égalité dans les normes du milieu de travail.

◦ JUGEMENT DE LA COUR SUPRÊME DU CANADA DANS L'AFFAIRE *Meiorin*

LA DYNAMIQUE DES DROITS À L'ÉGALITÉ (TIRÉ ET ADAPTÉ DE *WOMEN'S HUMAN RIGHTS STEP BY STEP*)

- Les déclarations de droits constituent l'énoncé d'un consensus vigoureux et important de la société humaine sur la dignité à accorder à tous les êtres humains et sur sa volonté de respecter ces droits fondamentaux pour tout le monde. Mais ils ne sont pas complètement réalisés – les droits constituent un projet à durée indéterminée.
- L'histoire des droits de la personne peut être considérée comme suivant deux courants : (1) la lutte pour donner un nom à des droits n'ayant pas été définis et pour qu'ils soient acceptés en tant que droits de la personne, et (2) la lutte continue pour veiller à ce que ces droits soient appliqués.
- Cette caractéristique dynamique est ce qui fait des droits de la personne un instrument efficace de promotion de la justice sociale.
- Si le droit n'est pas reconnu, le combat à mener est celui d'assurer sa reconnaissance.
- Si le droit n'est pas respecté, le combat à mener est celui d'assurer son application.
- Le processus d'obtention de la reconnaissance d'un droit mène à une meilleure application et le processus d'application mène à une plus grande reconnaissance des droits.

nelles, afin de tenir compte de groupes qui en étaient exclus auparavant et d'incorporer leurs besoins au sein des règlements, des normes et des pratiques qui structurent le milieu de travail.

L'obligation d'accommoder n'est pas illimitée. Les employeurs ont l'obligation d'accommoder, mais jusqu'au point d'éprouver des « difficultés excessives ». La signification de cette norme sur les « contraintes excessives » n'est pas encore claire. Cependant, les employeurs doivent prouver qu'ils ont pris des mesures d'accommodation et que le fait d'en faire plus leur causerait des « difficultés excessives ». Le fait que l'obligation d'accommoder entraînera des coûts à l'employeur ne constitue pas une « difficulté excessive » en soi.

LES LIMITATIONS DES DROITS À L'ÉGALITÉ

L'article 1 de la *Charte* énonce que les droits individuels, y compris celui à l'égalité, ne sont soumis qu'à des « limites qui soient raisonnables ». Les gouvernements doivent soigneusement prouver que leur « justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique ».

L'article 33 de la *Charte*, qu'on appelle la « clause nonobstant », permet aux gouvernements de déroger à certains droits et certaines libertés, dont les droits à l'égalité. À l'exception du Québec, où le gouvernement a invoqué cette clause à des fins politiques, cette disposition n'a été utilisée que dans de rares cas jusqu'à maintenant.

La dynamique des droits à l'égalité

Les droits à l'égalité sont garantis dans certains documents juridiques canadiens et internationaux. Cependant, ces garanties ne reflètent pas la réalité des femmes qui vivent divers niveaux de discrimination et d'inégalité. Ces garanties sont plutôt un tremplin à partir duquel la défense des droits à l'égalité prend son élan. Cette dernière section donne un aperçu de la dynamique en jeu lorsqu'on a recours aux garanties d'égalité pour obtenir l'égalité formelle des femmes.

La revendication des droits à l'égalité selon des sources juridiques peut avoir des répercussions directes sur les femmes à titre d'individus et de groupes. Un jugement rendu en faveur d'une requérante de droits à l'égalité définit la loi qui, en retour, peut être utilisée par d'autres femmes dont les droits sont violés. Cela correspond à la doctrine du précédent jurisprudentiel.

Une réclamation victorieuse fondée en droit peut aussi entraîner la réforme de la législation ou des politiques dont on a déterminé qu'elles violaient les droits à l'égalité des femmes. Les avocates œuvrant dans le domaine des droits de la femme peuvent ainsi amener des causes types devant les tribunaux, afin de contester des politiques ou des lois qui exercent de la discrimination à l'égard des femmes, à titre de tactique s'inscrivant dans une stratégie générale de réforme du droit.

De plus, l'éducation sur les droits à l'égalité joue un rôle important de communication et de renforcement de l'engagement du gouvernement envers l'avènement de l'égalité au Canada, d'une part, et de la responsabilité des individus de contribuer à cet avènement.

CHAPITRE 3

**De la promesse
constitutionnelle
à une réalité tangible :**
Évaluation de nos
instruments et de nos
stratégies juridiques

Transformer l'avenir des femmes : Guide de théorie et d'action sur les droits à l'égalité © 2001
West Coast Women's Legal Education and Action Fund

Nous encourageons les particulières et les organismes à reproduire ce document à des fins éducatives ou de démarchage politique. Cependant, il est interdit de reproduire ce document à des fins commerciales, sans la permission expresse de West Coast Women's Legal Education and Action Fund.

Pour obtenir des exemplaires supplémentaires du guide, veuillez contacter :

Association West Coast LEAF
409, rue Granville, bureau n° 1517
Vancouver (C.-B.)
V6C 1T2

Tél. : (604) 684-8772
Télec. : (604) 684-1543
Courriel : wcleaf@westcoastleaf.org

Introduction

Le Chapitre 1 présentait une vue d'ensemble des problèmes auxquels les militantes œuvrant pour les droits à l'égalité des femmes font face de nos jours. Il décrivait aussi certains des facteurs qui structurent le contexte dans lequel leur travail s'effectue. On peut estimer qu'il s'agit d'une longue liste d'enjeux et, si on lit entre les lignes, on peut aisément discerner qu'un grand nombre d'autres problèmes n'ont même pas été abordés dans ces pages. Simultanément, le Chapitre 1 avait très nettement illustré le besoin de changer la façon dont les droits à l'égalité sont compris par la société canadienne et dont ils fonctionnent au sein de cette société. Il est nécessaire que les garanties sur l'égalité soient prises au sérieux; nous en avons besoin pour occuper le discours social, économique et politique et le saturer.

Le Chapitre 2 constituait une introduction sur les sources juridiques de l'égalité et une brève vue d'ensemble des concepts et de la dynamique en jeu dans la revendication sur les droits à l'égalité. Il s'agit d'un document de référence donnant un cadre de travail pour élaborer et mettre en application la défense des droits des femmes grâce à l'éducation, la réforme du droit et l'élaboration de politiques publiques, de même que les litiges.

Le Chapitre 3 s'appuie sur ces deux premiers chapitres. Il examine diverses façons de changer les paramètres du discours social, économique et politique et le rôle que peuvent jouer les stratégies juridiques dans l'avancement de cette cause. Pour que les victoires se traduisent par le changement social, nous devons évaluer nos instruments et nos stratégies juridiques à partir du point de vue de ce qui doit être accompli. Que faudra-t-il faire pour que la promesse constitutionnelle se transforme en réalité tangible pour les Canadiennes?

Le Chapitre 3 est rédigé pour un public possédant des connaissances sur les concepts liés à l'égalité et au droit. Cela ne comprend pas seulement les avocates! Il pourrait être utile de consulter le Chapitre 2, au besoin, pour clarifier le sens des concepts et des termes renvoyant à la notion d'égalité.

Il est important, dès le début, de reconnaître que les stratégies juridiques sont diverses et qu'elles représentent des possibilités au sein d'un vaste éventail de moyens d'obtenir des changements positifs dans la vie quotidienne des femmes et des jeunes filles. Bien des critiques et des questions relatives à l'égalité en tant que stratégie juridique sont profondément enracinées dans des questions plus fondamentales sur le rôle du droit au sein des mouvements visant le changement social. Le présent guide porte principalement sur des stratégies liées au droit et aux droits à l'égalité, ce

Il est important, dès le début, de reconnaître que les stratégies juridiques sont diverses et qu'elles représentent des possibilités au sein d'un vaste éventail de moyens d'obtenir des changements positifs dans la vie quotidienne des femmes et des jeunes filles.

L'égalité, c'est :

- la reconnaissance qu'il est nécessaire d'intégrer la spécificité des femmes, leurs priorités et leurs valeurs dans toutes les institutions importantes;
- l'absence de discrimination, de même que la modification des modèles et des attitudes sociaux et culturels qui perpétuent la discrimination;
- la reconnaissance que les politiques et les programmes particuliers peuvent avoir une incidence très différente sur les femmes par rapport aux hommes, étant donné les différences en matière d'espérance de vie, de statut socio-économique, de problèmes de santé et de tendances d'emploi;
- une sorte d'approche « égale, mais différente »; et
- valoriser tant la similitude que les différences entre les hommes et les femmes.

... suite à la page suivante

qui ne doit pas être interprété comme un dénigrement d'autres formes de militantisme.

Malgré les risques en jeu, la prémisse opératoire est que le droit est un forum légitime et valable pour l'engagement féministe. Cela ne signifie pas qu'il soit le seul, voire le principal forum d'engagement. Le droit peut être coûteux, élitiste, très sévère, rudimentaire et simpliste.

Le terme « stratégie juridique » est utilisé dans un sens très large. Le litige n'en constitue qu'une forme d'action potentielle, au sein d'une stratégie générale qui utilise le droit et les droits à l'égalité pour obtenir le changement social.

L'évaluation d'une stratégie particulière de litige ou de revendication doit toujours s'effectuer dans un cadre d'ensemble, en tenant compte des autres options et en déterminant les répercussions à court terme et à long terme de cette stratégie sur divers groupes et d'autres enjeux.

Le Chapitre 3 est divisé en trois sections.

La première section examine le concept de l'égalité, qui est le fondement de nos stratégies juridiques. Elle évalue les points forts et les points faibles de la notion de l'égalité, alors qu'elle évolue en fonction de l'article 15 de la *Charte* et de la législation sur les droits de la personne, et présente des solutions. Elle évalue également deux méthodes particulières de représentation de l'égalité dans un argument juridique. Ces deux méthodes sont : (1) l'approche fondée sur des motifs d'égalité et l'analyse intersectionnelle, et (2) la discrimination par suite d'un effet préjudiciable et l'obligation d'accommoder.

La deuxième section traite des litiges invoquant les droits à l'égalité et les autres stratégies de litige. Elle examine aussi les liens entre les litiges et d'autres stratégies de nature juridique, comme la réforme du droit, la revendication politique et l'éducation juridique publique.

La troisième section analyse les diverses façons d'accomplir le travail sur les droits à l'égalité et aborde le travail en collaboration de manière à respecter les principes de l'égalité.

Évaluer les fondements : Le concept juridique de l'égalité

Cet exposé commence par une énumération des difficultés qu'éprouvent les militantes du domaine avec le concept juridique de l'égalité, alors même qu'il évolue en raison des litiges invoquant l'article 15 de la *Charte* et de la législation sur les droits de la personne. La deuxième section de l'exposé examine d'autres possibilités de fondement de la formulation de nos argu-

ments visant à obtenir l'égalité. Dans la troisième section, on décrit des pistes d'avenir qui se dégagent de ces critiques et de ces autres possibilités.

L'analyse de l'égalité comporte deux domaines particulièrement importants à l'heure actuelle. Nous les abordons dans deux sections séparées.

- La première section examine les limites de l'approche fondée sur les motifs. Elle traite aussi de notre capacité de procéder à des analyses intersectionnelles qui représentent mieux l'expérience des femmes qui subissent de l'inégalité et de la discrimination en raison de leur sexe et d'autres caractéristiques identitaires telles que la race ou l'invalidité.
- La seconde section porte sur la discrimination par suite d'un effet préjudiciable et sur l'obligation d'accommoder. Malgré l'aspect prometteur de la discrimination par suite d'un effet préjudiciable pour ce qui est de transmettre l'aspect structurel et systémique de la situation d'inégalité des femmes, nous n'avons pas obtenu les résultats espérés. La section examine pourquoi c'est le cas et comment surmonter ces problèmes.

Pour ce qui est de l'obligation d'accommoder, il semble que ce soit le contraire. Plusieurs militantes ont eu de véritables problèmes à intégrer le concept de l'accommodation dans des analyses de l'égalité. Cependant, des progrès récents ont insufflé un regain de vie à ce concept juridique. La section décrit le potentiel renouvelé de ce concept.

Égalité juridique : Problèmes et préoccupations

Notre succès limité, jusqu'à ce jour, pour que la promesse constitutionnelle de l'égalité se traduise par une réalité tangible pour les femmes, a porté plusieurs d'entre nous à se demander si le problème n'émanait pas du concept juridique de l'égalité lui-même.

Voici comment Diana Majury et Carissima Mathen résument les problèmes et les préoccupations à ce sujet.

1. Par définition, l'égalité est comparative : Une analyse de l'égalité exige que l'on définisse de qui on est l'égal. Ce besoin d'un groupe de comparaison peut faire en sorte que la norme masculine et de la masculinité se perpétue.

2. L'égalité détermine des catégories fondamentales : En tant que femmes, nous partageons toute une identité féminine fondamentale qui est le fondement de notre subordination. Cette approche peut avoir pour

L'égalité, c'est :

- la préoccupation d'aboutir à des conditions égales pour les plus défavorisées, au lieu de tenter d'obtenir un traitement identique;
- reconnaître que la juste part des avantages de la société reçus par les femmes découle de leur participation à toutes les sphères d'activités; et
- reconnaître les différences importantes en matière d'expériences et de formes intersectionnelles de discrimination subies par les femmes.

◦ ADAPTÉ DU DOCUMENT *Framework for Equality* DE CONDITION FÉMININE CANADA

résultat d'avantager les femmes qui sont relativement dominantes ou favorisées au sein de la société canadienne. Elle masque certaines des différences importantes qui existent entre les femmes.

3. L'égalité établit un droit négatif, et non pas un droit positif : Pour bien des gens, l'égalité se limite à l'absence de discrimination.

4. Le « genre » est à la fois trop englobant et pas assez : Les inégalités qui se produisent ne touchent pas toujours toutes les femmes et ne s'appliquent pas exclusivement à elles.

5. L'égalité est non sexiste : Rien n'empêche les hommes, dans la définition même de l'égalité, de faire des réclamations d'inégalité fondée sur le sexe.

6. L'égalité formelle continue d'influer sur l'analyse de l'égalité : Malgré le fait que la Cour suprême du Canada ait rejeté l'analyse de l'égalité formelle et ait préconisé l'analyse de l'égalité matérielle à plusieurs reprises, la notion de l'égalité voulant qu'on traite les mêmes catégories de personnes de la même façon est si inextricablement liée à ces idées que l'égalité formelle semble parfois incontournable.

7. Recours : Une analyse de l'égalité est soit simpliste, soit peu utile pour déterminer un recours; elle n'offre pas de point de repère pour ce qui est d'améliorer les conditions d'inégalité que l'on conteste.

8. L'égalité est une idée abstraite : On revendique l'égalité aux dépens de droits spécifiques et concrets qui seraient plus avantageux pour un plus grand nombre de femmes.

Étant donné ces préoccupations, Majury et Mathen suggèrent que les militantes doivent se poser des questions épineuses :

- L'égalité est-elle un concept trop timide? Avons-nous besoin d'un concept plus radical, plus directif, plus exigeant?
- Les problèmes peuvent-ils être résolus au sein du paradigme de l'égalité ou devrions-nous nous en éloigner? Devrions-nous élargir la notion de l'égalité? Devrions-nous abandonner cette notion?
- Existe-t-il d'autres modèles d'égalité ou des pistes à ce sujet que nous devrions étudier de manière plus approfondie?
- S'agit-il de redéfinir radicalement l'égalité ou de revoir l'analyse de l'égalité?

Cette remise en question est partiellement stratégique : devrions-nous cesser de consacrer tant d'énergie à des idées abstraites et nous concentrer

plutôt sur des droits concrets? Quelle est la meilleure stratégie : maintenir fermement le cap sur l'égalité ou diversifier les stratégies, afin de minimiser notre dépendance envers l'égalité? Cet aspect de la remise en question est abordé dans la section 2, plus loin dans le texte.

L'une des préoccupations principales est le fait que, malgré les déclarations explicites de la Cour suprême du Canada, la définition élémentaire de l'égalité continue d'être contestée. Il semble que nous ne pouvons exorciser le fantôme de l'égalité formelle :

Les tensions au sujet des différentes significations attribuées à l'égalité s'avivent et surgissent sur plusieurs fronts. En plus de la tension créée par les points de vue antiégalité se faisant passer pour des réclamations égalitaires, la tension existant entre l'égalité formelle et l'égalité matérielle continue de saper les initiatives visant l'avancement de la cause. Mais, alors que les tribunaux canadiens semblent s'être éloignés de l'égalité formelle, du moins en théorie, la compréhension populaire de l'égalité semble encore s'inspirer grandement de l'égalité formelle.

L'égalité formelle est le modèle qui a été instillé dans l'esprit de la plupart des Canadiennes comme mesure définitive de l'égalité. La plupart des Canadiennes croient que l'égalité consiste à traiter les gens de la même manière. Pour elles, l'égalité signifie qu'il faut ignorer les différences attribuables à la race, au sexe d'une personne, à la classe, à l'invalidité ou à l'orientation sexuelle. Le fait de tenir compte de ces facteurs est généralement considéré comme étant discriminatoire, injuste et antiégalitaire. Les exigences reliées à une approche matérielle de l'égalité – prendre en considération le sexe des personnes, la race, l'invalidité, la classe et l'identité sexuelle – sont contraires à la neutralité que le public en est venu à accepter comme caractéristique définitoire de l'égalité. L'approche matérielle est plus abstraite; sa compréhension et son application sont plus complexes que celles de l'approche de l'égalité formelle. Cela fait partie de la tension en jeu par rapport à l'égalité dans le domaine public et du défi auquel les militantes qui revendiquent l'égalité font face.

La popularité continue du modèle de l'égalité formelle mène à se demander si un autre concept pourrait être plus aisément et plus efficacement transmis que l'analyse que nous tentons de préconiser avec le modèle de l'égalité matérielle.

Diana Majury et Carissima Mathen

La difficulté que pose ce paradigme [égalité formelle] est qu'il ne met en question ni l'inégalité du rapport de force ni les discours de domination, comme le racisme, la prétention de la supériorité des personnes non handicapées, le sexisme, qui font qu'une société est bien conçue pour certains mais pas pour d'autres. Il permet à ceux qui se considèrent « normaux » de continuer à établir des institutions et des rapports à leur image, pourvu qu'ils « composent » avec ceux qui en contestent l'établissement.

◦ DAY ET BRODSKY, CITÉES DANS LE JUGEMENT DE LA COUR SUPRÊME DU CANADA DE L'AFFAIRE *Meiorin*

Les militantes des droits à l'égalité n'échappent pas à l'emprise de l'analyse de l'égalité formelle. Comme l'a souligné Sheila McIntyre, alors que le FAÉJ a constamment formulé des arguments fondés sur l'égalité matérielle, la majorité des réclamations portant sur l'égalité des lesbiennes et des gais se tournent vers des arguments s'appuyant sur l'égalité formelle. De plus, certaines des réclamations visant à faire progresser l'égalité des personnes handicapées ont également été formulées selon l'optique de l'égalité formelle.

Cela mène McIntyre à soulever des questions : Les visions de l'égalité matérielle et formelle peuvent-elles coexister? Les réclamations formalistes risquent-elle de saper le point d'ancrage précaire de la jurisprudence matérielle? Et si c'est le cas, peut-on formuler ces réclamations selon une optique matérielle? À partir de quels points de référence et selon quels principes ces questions stratégiques peuvent-elles être résolues?

Nous devons également réfléchir à des façons de réagir aux réclamations antiégalitaires qui sont formulées en reprenant le langage de l'égalité, ainsi que déterminer ce que cela indique et signifie pour le langage sur l'égalité.

Il existe une deuxième préoccupation. L'analyse de l'égalité, telle qu'elle est conçue à l'heure actuelle, exige que nous comparions les « femmes » et les « hommes » – deux concepts qui sont, à leur tour, conçus comme des termes essentialistes. Voilà qui est clairement problématique dans le cadre de l'analyse de l'égalité formelle, étant donné qu'il existe de nombreux secteurs du droit dans lesquels les femmes ne jouissent pas de la même situation que les hommes (dont le droit de la famille, les pensions alimentaires, les pensions alimentaires pour les enfants, la garde des enfants, le divorce, les prestations de grossesse et de maternité, les droits liés à la reproduction, les politiques sur l'aide sociale, les garderies, la violence sexuelle et contre la conjointe, le droit fiscal et les politiques en matière d'emploi).

Cependant, même selon une approche d'égalité matérielle claire et fondée sur la reconnaissance et la valorisation des différences, l'exigence de la comparaison hommes-femmes demeure problématique. Elle continue de masquer les différences entre les femmes, de privilégier la masculinité comme étant la norme et de faire obstacle au potentiel de réussite d'une réclamation sur l'égalité qui ne coïncide pas parfaitement avec les catégories « femmes » et « hommes ».

L'affaire *Thibaudeau*, qui portait sur le traitement fiscal des paiements de pension alimentaire pour les enfants, est un excellent exemple de la vulnérabilité de la notion d'égalité et des limites d'une analyse comparative rigide. Dans cette affaire, la majorité des juges de la Cour suprême du Canada ont interprété la relation de comparaison appropriée comme

n'étant ni les femmes contre les hommes (ce qui était avancé et justifié par les éléments de preuve), ni les conjointes ayant la garde contre celles ne l'ayant pas (ce qui était également justifié par les éléments de preuve), mais plutôt comme des « couples » divorcés contre ceux qui ne le sont pas.

Quelques autres approches

Le forum national a étudié trois approches de rechange par rapport au concept juridique de l'égalité. L'une d'elle est l'élaboration d'arguments juridiques extérieurs au discours sur l'égalité, en les faisant porter sur le concept de la justice sociale. Les deux autres approches consistent à reformuler le concept de l'égalité en parallèle à l'énoncé des garanties d'égalité énumérées dans la Charte ou la législation sur les droits de la personne, soit :

- (1) en le reliant à des concepts plus généraux comme la citoyenneté ou l'identité individuelle; soit
- (2) en préconisant l'égalité comme principe constitutionnel fondamental.

LA JUSTICE SOCIALE

Radha Jhappan soutient que nous devrions abandonner le concept de l'égalité comme étant au centre de nos stratégies juridiques, parce « qu'il peut constituer un handicap plutôt qu'une force libératoire ». À son avis, même si l'adoption d'approches nouvelles et créatives qui contextualisent l'égalité a entraîné d'importantes victoires symboliques et pratiques, l'approche misant sur l'égalité souffre néanmoins de problèmes inhérents au concept même de l'égalité. Ses préoccupations rejoignent celles qui ont été présentées auparavant dans le texte.

Jhappan suggère que les femmes et les autres organismes des mouvements sociaux progressistes qui interviennent dans des litiges constitutionnels pourraient être mieux servis par le concept de la justice, qui est beaucoup plus souple. Selon elle, une analyse de l'égalité ancrée dans un cadre axé sur la justice peut mieux concrétiser le type de changement social que nous tentons vraiment d'obtenir en recourant au droit.

Elle n'est pas en train d'évoquer une théorie grandiose et obligatoire de la justice, mais plutôt une justice « situationnelle ». D'après elle, la justice peut être distributive, axée sur la reconnaissance, rétributive ou centrée sur le processus ou des résultats substantiels, selon le contexte.

La justice, à mon avis, est un concept avec lequel les citoyennes comme les tribunaux pourraient mieux composer, étant donné qu'elle autorise la différence, ce qui nous libère d'impératifs essen-

Radha Jhappan soutient que nous devrions abandonner le concept de l'égalité comme étant au centre de nos stratégies juridiques, parce « qu'il peut constituer un handicap plutôt qu'une force libératoire ».

tialistes et assimilateurs, se prête bien mieux à une analyse situationnelle qu'à une analyse abstraite, et connote un sentiment d'équité, de traitement équitable des gens comme ayant de la dignité et méritant d'être respectés.

Cependant, elle reconnaît que les constructions féministes de la justice seront contestées.

Elle propose un changement de direction dans la formulation des arguments, lequel s'éloigne des garanties d'égalité de l'article 15 de la *Charte* et se rapproche des dispositions de la *Charte* qui portent sur la justice. Elle souligne qu'il existe au moins deux sésames permettant d'ouvrir la porte aux contestations fondées sur la *Charte* selon une approche axée sur la justice :

- l'article 7, qui garantit le droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de la personne, sauf conformément aux principes de la justice fondamentale; et
- l'article 1, qui stipule que les droits et libertés de la *Charte* ne peuvent être restreints que par une règle de droit, dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique.

L'article 7 a été essentiellement interprété selon le point de vue de la personne accusée dans des instances criminelles, souvent de manière nuisible à l'égalité des femmes. Cette interprétation constitue à elle seule une raison incontournable, pour les femmes, d'élaborer des analyses produisant des résultats équitables, afin de supplanter la suprématie des droits de la personne accusée, lorsque c'est pertinent. À ce jour, le FAÉJ a obtenu des résultats positifs lorsqu'il a intégré à cette analyse des arguments portant sur l'égalité, dans les situations d'obtention de services d'aide juridique et de procédures sur le harcèlement sexuel en vertu de codes des droits de la personne.

Selon Jhappan, il est possible d'invoquer l'article 7 de la *Charte* d'au moins deux manières. Premièrement, il peut être utilisé comme porte d'entrée à un litige invoquant la *Charte* ou en soi, comme cela a déjà été le cas pour diverses questions (dont l'avortement, la prise en charge du fœtus, les droits du fœtus, l'aide au suicide, les demandes d'immigration et les revendications du statut de réfugiée). Deuxièmement, la clause sur les « principes de justice fondamentale » peut être considérée comme faisant implicitement partie des autres garanties de la *Charte*, et vice-versa, pour parler en faveur de résultats matériels équitables.

L'article 1 de la *Charte* est généralement traité comme la clause invoquée

par le gouvernement pour justifier des limites aux droits garantis par la *Charte*. La jurisprudence s'est surtout penchée, jusqu'à présent, sur ce que constitue une limite raisonnable. Cependant, Jhappan soutient que nous devrions utiliser cette clause pour élaborer des visions féministes d'une société libre et démocratique. Les litiges constitutionnels invoquant la justice demanderaient si une société libre et démocratique peut être décrite comme telle si elle n'était pas juste. Cela démasquerait les éléments qui font qu'une société n'est pas libre et démocratique.

À titre stratégique, l'article 15, ou d'autres articles, peuvent être utilisés comme point d'entrée initial pour entamer une contestation en vertu de la *Charte*. Par la suite, on peut faire porter l'argument sur une analyse des principes de la justice fondamentale qui sont violés au sein d'une société soi-disant libre et démocratique.

L'approche fondée sur les résultats justes et matériels pourrait être étayée par les clauses de redressement de la *Charte*, plus particulièrement l'article 24(1). Cet article garantit que « toute personne, victime de violation ou de négation de droits ou libertés qui lui sont garantis par la présente charte, peut s'adresser à un tribunal compétent pour obtenir la réparation que le tribunal estime convenable et juste eu égard aux circonstances ».

Jhappan fait ressortir que l'un des avantages de l'approche plus générale de la justice est de détourner l'importance accordée à l'identité de la requérante pour l'axer sur la relation au sein de laquelle elle est opprimée. La justice est, par conséquent, plus souple pour ce qui est de faire avancer les réclamations intersectionnelles, puisqu'elle ne s'encombre pas de comparaisons rigides entre diverses caractéristiques identitaires innées et attribuées.

À titre d'exemple, Jhappan suggère de poser des questions telles que : Quels principes de justice fondamentale respecte-t-on, lorsqu'on exclut les travailleuses domestiques étrangères des avantages garantis par les normes minimales du droit du travail, ce qui sanctionne leur exploitation? Cela est très différent d'avoir à tenter de décider quel autre groupe constitue le « bon » groupe de référence auquel les requérantes doivent se comparer.

Il ne s'agit pas d'un remède universel. Les limites actuelles du système judiciaire continueraient d'exister. Comme le dit Jhappan : « Je ne serais pas surprise si les juges éprouvaient aussi peu de difficultés à justifier les injustices qu'elles n'en ont eu à justifier les inégalités ».

L'approche de la justice sociale matérielle indique sans équivoque un changement d'axe au niveau conceptuel. Elle promet d'éviter les catégories juridiques abstraites et rigides et de transmettre avec plus de précision la problématique complexe de la réalité des femmes. Avec l'analyse de l'égalité, Jhappan juge que nous nous sous-estimons : « À mon avis, les femmes

qui visent l'égalité avec les hommes manquent d'ambition, nous devrions viser plus haut, c'est-à-dire la justice. »

DES CONCEPTS PLUS HOLISTIQUES : L'IDENTITÉ INDIVIDUELLE ET LA CITOYENNETÉ

L'insertion de l'analyse de l'égalité dans une réclamation de droits plus générale constitue une autre approche possible permettant de pallier les limites de l'analyse de l'égalité. « L'identité individuelle » et la « citoyenneté » constituent deux voies possibles.

Réclamer la reconnaissance des femmes à titre de personnes en vertu de la législation rappelle l'affaire *Personne*, l'une des plus célèbres victoires juridiques des femmes canadiennes. L'affaire a établi sans équivoque que les femmes étaient incluses dans la définition de « personne » permettant d'accéder au Sénat, conformément à la Constitution canadienne. Pourtant, comme le montrent les travaux récents de Kathleen Lahey, cette reconnaissance juridique et judiciaire de l'identité individuelle des femmes ne s'est concrétisée que partiellement au cours des 70 années et plus qui se sont écoulées depuis. Plus particulièrement, elle démontre que les femmes autochtones, les lesbiennes et les travailleuses domestiques étrangères ne sont pas considérées comme des « personnes » à part entière par le droit canadien.

Sheilah Martin analyse le pour et le contre d'une stratégie juridique fondée sur le concept de l'identité individuelle. À son avis, affirmer qu'une personne est privée d'identité individuelle fait ressortir la portée de la privation et la gravité de la situation, tout comme la vulnérabilité de la « non-personne ». Grâce à ces motifs, cette approche peut constituer un solide instrument d'analyse pour contribuer à expliquer les inégalités.

Cependant, elle fait aussi une mise en garde sur les limites de ce concept. Par exemple, des caractéristiques de distinction et des traits pertinents sur le plan social pourraient être dissimulés par l'abstraction d'attributs communs aux personnes juridiques. Le concept de l'identité individuelle pourrait ne pas nous faire progresser beaucoup par rapport aux limites de l'analyse de l'égalité, puisqu'il a tendance à importer un modèle d'égalité individualiste qui vise le traitement identique.

Le concept de la « citoyenneté » est au cœur de l'autre approche. Tout comme l'identité individuelle, la citoyenneté est un concept puissant qui transmet de manière intrinsèque l'affirmation que les droits et les responsabilités sont répartis de manière égale entre les citoyennes. La citoyenneté peut fournir un cadre de travail intéressant pour ce qui est de revoir le statut en évolution des personnes asservies. Elle ne contient pas de discours sur la victime et connote une participation active à la vie publique

et à la société civile. Cependant, la citoyenneté partage ce même problème d'évacuation de la différence que comporte l'identité individuelle. Tout comme les concepts de l'égalité et de la justice sociale, la citoyenneté englobe plusieurs significations forgées par la politique et l'histoire.

L'ÉGALITÉ À TITRE DE PRINCIPE FONDAMENTAL

Patricia Hughes a fait valoir une nouvelle approche de l'analyse de l'égalité qui pourrait surmonter plusieurs des limites connues à ce jour pour les litiges invoquant l'article 15. Elle suggère que nous devrions trouver des façons de soutenir que l'égalité est l'un des principes fondamentaux de la Constitution canadienne.

La Cour suprême du Canada a dressé une liste toujours croissante de principes constitutionnels comme étant généraux ou organisationnels. Ils constituent les valeurs ou principes politiques, sociaux ou juridiques sur lesquels l'ordre de la société canadienne repose. Ils établissent les paramètres de notre cadre constitutionnel, influent sur l'interprétation des dispositions expresses et comblent les manques du texte de la Constitution. Il ne s'agit pas de lignes directrices purement abstraites ou philosophiques, mais de principes pouvant engendrer des « obligations juridiques matérielles » d'une nature générale ou précise.

Jusqu'à présent, la Cour suprême du Canada a reconnu les principes suivants comme étant fondamentaux : le fédéralisme, la démocratie, la règle du droit, le respect des intérêts des minorités, la liberté d'expression et l'indépendance. D'après Hughes, l'égalité matérielle devrait être reconnue comme principe constitutionnel général : l'égalité devrait jouir du même statut, à tout le moins, que la liberté d'expression.

Cette reconnaissance ne remplacerait pas les litiges invoquant l'article 15, mais s'y ajouterait plutôt. Elle aurait un but constitutionnel différent et susciterait une analyse d'un autre type. Avant tout, elle ne serait pas soumise à l'énoncé de l'article 15, qui est lié à une approche antidiscriminatoire, ni aux exigences de proposition d'analyse de l'article 15, ce qui comprend la proposition en deux étapes et la défense invoquant les limites raisonnables.

L'interpellation des principes généraux est un dialogue sur la nature de la société, selon une optique juridique. Les principes de l'égalité matérielle devraient être reconnus comme faisant partie de l'« architecture interne » de la Constitution canadienne, fournissant ainsi une perspective générale d'égalité constitutionnelle qui filtrerait toutes les autres questions de nature constitutionnelle.

Par conséquent, le statut comme principe constitutionnel fondamental signifie que le concept impliqué contribuera à définir le cadre constitutionnel, influera sur l'interprétation des dispositions expresses et comblera les manques du texte de la Constitution. Il s'appliquera à tout exercice d'autorité politique et aux tribunaux. Ainsi, ces principes ont, dans l'ensemble, le potentiel de jouer un rôle beaucoup plus important que celui de toute disposition constitutionnelle expresse particulière, peu importe son importance.

◦ PATRICIA HUGHES

Pour aller de l'avant

Jusqu'à présent, l'analyse ne fait pas conclure à l'abandon de l'approche de l'égalité matérielle en matière de revendication des droits à l'égalité. Les possibilités mentionnées dans le présent document offrent des approches conceptuelles novatrices auxquelles il faudrait donner suite à titre de pistes supplémentaires. Cependant, le besoin d'améliorer notre analyse de l'égalité demeure incontournable.

Pour répondre à leurs questions sur nos désirs/besoins/attentes/espoirs par rapport à l'utilisation de l'égalité comme stratégie de justice sociale, Diana Majury et Carissima Mathen ont dressé une liste d'attributs. Il s'agit d'approches que nous devrions peut-être tenter d'intégrer au sein d'une analyse de l'égalité, afin de pouvoir faire avancer une vision de la justice sociale féministe :

- une approche flexible et capable de tenir compte d'une vaste gamme de conditions et de contextes, mais qui s'inscrit aussi dans une perspective considérant que le sexe des personnes, la race, la classe, l'(in)validité, l'identité sexuelle, l'ethnicité et la religion sont des facteurs omniprésents d'asymétrie qui « encodent » la domination et l'asservissement;
- une approche qui favorise une analyse interactive de l'oppression intersectionnelle dans toute sa complexité;
- une approche qui négocie entre l'universalisation et l'essentialisation d'une part, et la particularisation allant jusqu'à l'individualisme d'autre part;
- une approche qui fournit des points de repère sur un recours permettant de dépasser la solution du traitement identique, tout en donnant une base analytique pour ledit recours; et
- une approche qui ne dépend pas des structures législatives existantes.

APPROFONDIR L'ANALYSE DE L'ÉGALITÉ MATÉRIELLE

L'une des priorités est de trouver de nouvelles façons de présenter une analyse de l'égalité matérielle selon un point de vue juridique.

La théorie et l'expérience nous prouvent que l'égalité matérielle consiste, dans une large mesure, à déconstruire les normes qui façonnent la société canadienne et privilégient certaines personnes et certains groupes et en défavorisent d'autres. L'analyse de l'égalité vise à mettre au jour, à partir d'un point de vue particulier, l'inégalité dissimulée. Afin de veiller à ce que cette merveilleuse complexité ne se perde pas, les militantes devraient se servir encore plus des histoires vécues par les femmes et de l'analyse

Alors que les « Cinq femmeuses » de l'affaire *Personne* travaillaient avec un modèle de l'égalité qui acceptait les hommes comme étant la norme, il est nécessaire de formuler un concept qui tient compte des nombreux aspects selon lesquels les femmes ne sont pas comme les hommes sur les plans physique ou social. L'égalité, lorsqu'elle est définie avec profusion et exercée adéquatement, permet d'éclairer dans les coins et d'utiliser ce grand objectif que constituent les dimensions sociale, politique et économique de l'histoire. Elle ne se laisse pas tromper par des dispositions d'apparence neutre, mais insiste sur une appréciation des répercussions de mesures étatiques contestées qui touchent la vie réelle de diverses personnes dans des situations différentes.

◦ SHEILAH MARTIN

factuelle approfondie. L'une de nos tâches, à cet égard, est de veiller à ce que les juges se sentent à l'aise avec cette approche.

Patricia Hughes la décrit de cette manière :

L'inégalité actuelle est la conséquence de l'interaction entre la pratique historique, les normes existantes et les débris de normes apparemment périmées, de suppositions idéologiques fermement enracinées et de l'absence de mesures adéquates pour surmonter les désavantages reconnus. L'enquête soulevée par les réclamations sur l'inégalité matérielle exige par conséquent que l'on demande ce qui, à propos des structures sociétales, des normes existantes et des suppositions idéologiques, entraîne l'inégalité, et ce qui doit changer pour obtenir l'égalité.

L'analyse de l'égalité doit transmettre les dimensions et la complexité de l'inégalité des femmes dans un discours compréhensible par l'appareil judiciaire et les responsables de l'élaboration de politiques.

SE DÉBARRASSER DE L'ÉGALITÉ FORMELLE UNE FOIS POUR TOUTES

La deuxième tâche, qui est une entreprise monumentale, est de faire disparaître la notion de l'égalité formelle. Il semble exister un gouffre croissant au sujet de l'interprétation et de l'acceptation des principes de l'égalité entre la Cour suprême du Canada et les autres tribunaux et législatures.

Nous devons concevoir et diffuser un message cohérent qui indique la disparition de l'égalité formelle dans le discours public canadien. Cela exige une stratégie d'éducation populaire bien pensée et d'une grande portée.

ÉLARGIR L'OPTIQUE DE L'ÉGALITÉ

Comme l'ont fait remarquer Sarah Lugtig et Gillian Calder, nous ne réfléchissons pas assez au sens plus large de l'égalité. Il existe une différence entre l'égalité et l'égalité en droit. L'égalité connote un droit de participation égal. Cela signifie que les conditions fondamentales permettant à toutes les particulières de participer doivent être fournies en répondant aux besoins politiques, sociaux, économiques et culturels.

Voici deux pistes pouvant élargir l'optique de l'égalité : (1) approfondir l'idée de Patricia Hughes à propos de faire de l'égalité un principe fondamental; et (2) montrer de quelle manière l'égalité est une norme fondamentale sous-jacente à toutes les législations internationales sur les droits de la personne.

UTILISER DIVERSES DISPOSITIONS CONSTITUTIONNELLES DE MANIÈRE CRÉATIVE

L'un des très importants défis que nous devons relever de nos jours est l'amélioration de notre capacité de procéder à des analyses intersectionnelles, de manière à pouvoir transmettre avec une efficacité plus grande l'expérience des femmes qui vivent l'inégalité et la discrimination, tant à cause de leur sexe que d'autres caractéristiques identitaires telles que la race ou l'invalidité.

Il ne faudrait pas renoncer aux litiges invoquant l'article 15, mais il faut que les militantes revendiquant l'égalité envisagent de tirer parti du potentiel des autres dispositions constitutionnelles. Radha Jhappan a suggéré des approches créatives d'utilisation des articles 7 et 1 de la *Charte*. Gwen Brodsky a proposé de recourir à l'article 36 de la Constitution, qui porte sur la péréquation et les disparités régionales. Il serait également possible d'exploiter l'article 6, qui garantit la liberté de circulation et d'établissement, pour faire appliquer les droits à l'égalité des femmes.

RELIER L'ÉGALITÉ À D'AUTRES CONCEPTS

Dans certaines circonstances, il pourrait être efficace de relier les réclamations portant sur l'égalité à des concepts plus généraux, tels que la citoyenneté, l'identité individuelle et la justice sociale. Il serait important de veiller à ne pas utiliser de formes limitées d'analyse de l'égalité, comme celle de l'égalité formelle, lorsque nous employons ces stratégies.

Dépasser l'approche fondée sur des motifs : L'analyse juridique de la discrimination interactive

L'un des très importants défis que nous devons relever de nos jours est l'amélioration de notre capacité de procéder à des analyses intersectionnelles, de manière à pouvoir transmettre avec une efficacité plus grande l'expérience des femmes qui vivent l'inégalité et la discrimination, tant à cause de leur sexe que d'autres caractéristiques identitaires telles que la race ou l'invalidité. Ce concept crée une grande confusion théorique et judiciaire et suscite de la résistance. Cela constitue un obstacle gigantesque à la réalisation de l'égalité matérielle pour les femmes.

Ce défi a été analysé dans une communication et un article présentés au forum national, dont Carol Aylward est l'auteure. Elle a commencé sa présentation en reprenant la définition de l'intersectionnalité de Mary Eaton, qui s'est inspirée des travaux de Kimberle Crenshaw : « L'oppression intersectionnelle découle de la combinaison de diverses formes d'oppression dont l'amalgame produit quelque chose d'unique et de distinct de toute autre forme de discrimination isolée. »

Sur le plan analytique, les obstacles à une solide analyse intersectionnelle commencent par l'approche des motifs énumérés et analogues adoptée par les tribunaux canadiens. On n'est pas parvenu à comprendre les distinctions entre l'oppression amalgamée, aggravée et intersectionnelle. Les dispositions d'égalité et d'antidiscrimination ont été interprétées de

manière restrictive, exigeant de la part de la requérante qu'elle fonde sa réclamation sur un seul motif ou *sur plus d'un motif unique*, comme s'ils s'excluaient les uns les autres. Cette approche ne permet pas d'accommoder les sources de l'oppression plurielle et ne protège pas celles qui ne peuvent invoquer les motifs « énumérés » ou ne peuvent faire de réclamation en vertu d'un motif « analogue ».

En plus du problème de l'approche fondée sur les motifs de l'article 15, il faut mentionner que le mouvement de revendication et de théorie féministes dominant n'est pas parvenu (jusqu'à récemment), à élaborer une théorie de la discrimination sexuelle qui n'est pas axée sur les femmes blanches, physiquement aptes, hétérosexuelles et appartenant à la classe moyenne.

Réduire un témoignage de « ce qui s'est passé » à un point de vue unidimensionnel représente bien plus qu'un problème symbolique. Par conséquent, le droit n'a pas dû se pencher sur les actes dommageables très réels des inégalités interactives que subissent les personnes vivant une oppression plurielle.

Des jugements récents ont tenté de dépasser l'approche limitative et injuste de l'analyse « hermétiquement compartimentée » et « à axe unique » de l'article 15. Les avocates doivent pousser les tribunaux à aller plus loin dans cette direction. Tout en n'étant pas disposée à rejeter entièrement le concept des motifs, la Cour suprême du Canada a été plus créative, en reconnaissant la discrimination intersectionnelle et aggravée comme motifs analogues selon l'article 15.

Aylward présente l'état de la situation et définit des concepts fondamentaux pouvant guider les militantes sur cette voie. Ses définitions des trois formes de discrimination multiple (intersectionnelle, aggravée et amalgamée) sont intégralement exposées dans la section sur la discrimination interactive et multiple du Chapitre 2.

Le travail d'Aylward fait une importante contribution à la clarification des concepts, mais comme elle le souligne elle-même, cela ne suffira pas à surmonter les obstacles à une analyse intersectionnelle complètement contextualisée.

L'une des préoccupations très réelles liées aux motifs amalgamés, lesquels permettent d'invoquer qu'on a porté atteinte au droit à l'égalité en vertu de plus d'un motif, est de forcer la requérante à prendre des décisions stratégiques sur le motif qui sera le plus probant. Aylward remarque que cela peut porter des avocates à mettre de côté le motif de la race, parce que les autres motifs de distinction pourraient être plus acceptables, ou à continuer de traiter l'oppression plurielle fondée sur la race, l'invalidité, le lesbianisme et la classe comme de simples « appoints » à une analyse de la discrimination sexuelle.

Aylward soutient que ces problèmes engendrent des axes prioritaires pour la revendication des droits à l'égalité, dont :

- le besoin de présenter énergiquement un cadre d'analyse solide qui définit, pour les tribunaux, le concept de l'intersection des motifs à titre de motifs analogues, et qui montre de quelle manière ce concept devrait être appliqué par les tribunaux; ce qui exige, en retour :
- de renoncer à la croyance de longue date de plusieurs féministes du courant dominant voulant que le fait d'argumenter l'intersectionnalité devant les tribunaux fragmenterait les objectifs juridiques féministes; et
- de rejeter, de manière retentissante, l'analyse féministe qui considère la race, la classe, l'invalidité et l'orientation sexuelle comme n'étant que de simples « appoints » à la prémisse de base que la discrimination fondée sur le sexe opprime les femmes mais *n'opprime qu'un peu plus* les femmes racialisées, handicapées, pauvres et lesbiennes; cette prémisse ne remet pas en question, par conséquent, la norme implicite de la blancheur (de peau), de l'hétérosexualité et de l'aptitude physique.

Selon Aylward, l'objectif n'est pas d'élaborer un cadre de travail et une théorie de l'égalité plus complets, mais plutôt de reconnaître qu'il peut exister plus d'une théorie juridique. Elle ne revendique pas une approche hiérarchique de la discrimination, mais plutôt une approche entièrement contextualisée.

La contextualisation accorde plus d'importance (1) à l'interprétation des droits, des avantages et des sanctions juridiques en vertu des inégalités sociétales existantes, et (2) à la capacité d'analyser des problèmes juridiques dans leur contexte social – y compris leurs dimensions liées à l'égalité entre les sexes. Un cadre de travail conceptuel de l'analyse intersectionnelle exige également que l'on prête une grande attention au contexte social et historique.

Aylward a remarqué qu'une bonne analyse intersectionnelle fait avancer certains objectifs. Elle nous permet de formuler une théorie juridique fondée sur l'article 15 de la *Charte* qui porte sur la réalité de la vie des femmes, tout en aidant les tribunaux à accorder une réparation qui convient aux circonstances. Elle nous permet aussi de mieux exposer les inégalités de la société, leur fondement sous-jacent et le rôle que nous jouons dans sa perpétuation.

Dans ses travaux, Dianne Pothier souligne que le problème n'est pas l'approche fondée sur les motifs en soi, mais plutôt une approche simpliste et limitée des motifs. Elle soutient que nous ne devrions pas renoncer à l'ap-

proche fondée sur les motifs, étant donné que ce sont les motifs de distinction socialement construits qui révèlent les dimensions de la domination et de l'asservissement.

Selon Pothier, le problème ne découle pas vraiment du droit, mais plutôt de la disposition d'esprit juridique. Le droit canadien fait preuve d'ouverture d'esprit par rapport à la possibilité théorique de réclamations fondées sur des motifs de distinction multiples, mais cela ne veut pas dire que ces réclamations correspondent à la façon de penser juridique au sujet des attentes en matière de droit antidiscriminatoire. On fait des pressions pour que les réclamations soient simplifiées, car si la situation est trop complexe, les éléments discriminatoires sont évacués. Le cœur du problème est la tendance de la pensée juridique à compartimenter.

Par exemple, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a récemment été amendée dans le but de clarifier qu'une pratique fondée sur un ou plusieurs motifs de distinction illicites ou sur une combinaison de motifs illicites fait partie des pratiques discriminatoires. Cela ne veut pas dire que nos problèmes sont terminés. Il nous reste toujours à faire la preuve d'une réclamation de manière à ce qu'elle soit acceptée par une juge.

Pothier fait également une mise en garde : il faut veiller à ce que les motifs de distinction illustrent la compréhension de la situation, plutôt que d'en détourner l'attention.

Elle note que la discrimination se manifeste de manière différente dans les contextes des motifs de distinction différents et des motifs de distinction intersectionnels. C'est en comprenant les diverses manifestations de discrimination qu'une appréciation plus complexe et plus complète de l'égalité émergera.

Notre compréhension de la discrimination interactive est occultée par l'analyse juridique actuelle et le cadre juridique de la discrimination présentement en vigueur. Nitya Iyer a proposé d'essayer de surmonter ce problème en faisant porter l'attention sur la relation de la requérante avec les autres, plutôt que sur elle. On devrait mettre l'accent sur la situation d'ensemble de la conduite discriminatoire, plutôt que sur la personne elle-même. Iyer suggère que, tout en continuant d'utiliser des catégories de discrimination, le comportement discriminatoire devrait être évalué à la lumière de trois éléments interreliés :

- 1 les caractéristiques de toutes les personnes impliquées dans une situation donnée (race, sexe, etc.);
- 2 leur relation et le comportement qui en découle; et
- 3 le contexte d'ensemble dans lequel cette relation s'inscrit.

En tant que femme handicapée (j'ai une déficience visuelle causée par l'albinisme), j'éprouve une réaction similaire. Il m'est impossible de vivre la discrimination sexiste autrement que comme personne handicapée; je ne peux pas subir de discrimination fondée sur l'invalidité autrement que comme femme. Je ne peux pas m'en dissocier, pas plus que toute personne exerçant de la discrimination à mon égard. Je ne corresponds pas aux boîtes précises des motifs de distinction. Même lorsqu'un motif de distinction semble pertinent, il me touche comme personne à part entière. Si je suis exclue ou marginalisée en raison de mon handicap, je le suis également en tant que femme, et vice-versa.

◦ DIANNE POTHIER

Elle suggère également que les catégories de discrimination devraient être « flexibles, dynamiques et relationnelles ». Elles devraient, de fait, donner la possibilité ou un « point de départ » aux enquêtrices sur les droits de la personne et les juges, pour peindre un tableau complexe des stéréotypes et des relations en jeu. Cette analyse résoudrait le problème de l'isolement artificiel des catégories, tout comme celui de présumer que chaque catégorie est homogène.

La discrimination par suite d'un effet préjudiciable et l'obligation d'accommoder

Malgré l'aspect prometteur de la discrimination par suite d'un effet préjudiciable pour ce qui est de transmettre l'aspect structurel et systémique de la situation d'inégalité des femmes, les résultats espérés dans ce domaine ne se sont pas concrétisés. La présente section examine les obstacles qui en ont entravé le progrès. Comment faire évoluer le droit par rapport à la discrimination par suite d'un effet préjudiciable?

LA DISCRIMINATION PAR SUITE D'UN EFFET PRÉJUDICIALE EN PANNE : COMMENT FAIRE PROGRESSER L'ANALYSE

Dans *Women and the Equality Deficit*, Shelagh Day et Gwen Brodsky ont prouvé comment les tribunaux avaient « écarté » l'effet préjudiciable, particulièrement en ce qui concerne les femmes, comme suit :

- en se concentrant sur l'intention législative;
- en redéfinissant les contours du groupe et en observant que toutes les membres du groupe ne subissaient pas de conséquences néfastes; et
- en observant que des personnes n'appartenant pas au groupe en question subissaient aussi des effets préjudiciables.

La définition de ce qu'est la discrimination par suite d'un effet préjudiciable, de même que son analyse, sa preuve et les réparations à attribuer dans ces circonstances, comporte des problèmes. Les réclamations sur ce type de discrimination sont souvent infructueuses, parce que l'inégalité qui fait l'objet de la plainte n'est pas considérée comme reposant sur des caractéristiques personnelles. Il est souvent difficile, pour les requérantes, de prouver, de par la relation entre les structures et les modèles de l'inégalité et leur réclamation personnelle, qu'elles subissent un effet préjudiciable qui correspond à de la discrimination indirecte. Dans bien des causes, les cours et les tribunaux attribuent le problème au manque de preuve.

Ils demandent : Quelle est la preuve de l'effet préjudiciable?

La requérante est confrontée à deux questions importantes : (1) quelle est la manière la plus efficace de formuler une analyse sur les effets préjudiciables; et (2) quelles sont les preuves nécessaires pour prouver un cas apparemment fondé de discrimination. Melina Buckley a soutenu que les problèmes des femmes qui font des réclamations de discrimination par suite d'un effet préjudiciable sont plus liés à la première question qu'à la seconde. En d'autres termes, les obstacles relèvent plutôt de l'analyse que de la preuve.

Voici les problèmes analytiques qui doivent être résolus :

- **la difficulté d'établir le motif approprié** : une politique a souvent des répercussions différentes sur les divers membres d'un groupe; on prend le risque de perdre de vue le contexte général; on court le danger de surcompartimentaliser; il est difficile d'expliquer le désavantage intersectionnel;
- **la relation entre la politique et la pratique contestées et le contexte général** : plus un groupe est désavantagé, plus il est facile d'attribuer l'effet préjudiciable à un désavantage préexistant plutôt qu'à la loi, la politique ou la pratique contestée;
- **la question du nombre** : les tribunaux trouvent difficile de conclure à de la discrimination lorsque l'effet préjudiciable ne touche pas un groupe au complet et de la même manière; et
- **la discrimination par suite d'un effet préjudiciable en raison du sexe d'une personne** : les tribunaux ont éprouvé des problèmes avec des réclamations ne reposant pas sur des concepts bien limités de ce que constituent des caractéristiques « masculines » et « féminines », alors que la question de l'inégalité des femmes comprend plusieurs dimensions interreliées.

L'OBLIGATION D'ACCOMMODER : UN AVENIR PORTEUR D'ESPOIR

L'avenir de l'obligation d'accommoder constitue une question connexe, mais opposée. Bien des militantes ont eu de véritables inquiétudes par rapport à l'insertion de la notion de l'accommodement dans une analyse de l'égalité, mais des changements récents ont insufflé un regain de vie à ce concept juridique. Comment pouvons-nous exploiter ces acquis pour aller encore plus loin?

Jusqu'à récemment, lorsqu'un règlement sur l'emploi était jugé légitime tout en ayant des répercussions discriminatoires sur une particulière, l'obligation d'accommoder permettait d'accorder une réparation sous forme de modification au règlement, afin de tenir compte des besoins de cette personne. Cette approche reposait sur une forme d'égalité limitée qui

Cela ouvre la voie pour que l'accommodement raisonnable devienne une caractéristique importante de l'égalité matérielle. Cela représente un grand pas vers l'avant, parce qu'on commence à redéfinir et à reformuler les objectifs de l'accommodement raisonnable.

n'exigeait pas que les employeurs examinent comment elles avaient institué ce règlement de travail de manière à tenir compte des besoins d'égalité de leur personnel.

Dans l'affaire *Meiorin*, la Cour suprême du Canada a jugé que les employeurs ont l'obligation réelle d'intégrer les concepts de l'égalité dans les normes de travail. Par conséquent, l'obligation d'accommoder peut aller jusqu'à véritablement annuler un règlement sur l'emploi qui entraîne un effet préjudiciable (ce qui a toujours été le cas pour les règlements qui exerçaient de la discrimination directe). Le jugement a aussi clairement établi que les solutions raisonnables à un règlement général unique ayant des répercussions discriminatoires pouvaient comprendre un règlement modifié unique, des règlements parallèles mais différents, divers moyens de respecter une norme générale, et ainsi de suite. Les employeurs ont ainsi une obligation plus sérieuse d'examiner le milieu de travail et de faire preuve de créativité pour accommoder les employées et, par conséquent, cela signifie des réparations plus générales en matière de discrimination au travail.

Yvonne Peters a une réputation établie de scepticisme par rapport à la question de savoir si l'accommodement joue un rôle dans l'analyse de l'égalité. Elle se réjouit de la nouvelle approche plus générale d'accommodement adoptée par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Meiorin*, mais demande si nous sommes vraiment passées du stade du bricolage à celui de la transformation. À son avis, le potentiel de transformation repose sur le fait que l'analyse a cessé de porter sur la particulière pour se pencher sur un réexamen de la norme elle-même. Cela ouvre la voie pour que l'accommodement raisonnable devienne une caractéristique importante de l'égalité matérielle. Cela représente un grand pas vers l'avant, parce qu'on commence à redéfinir et à reformuler les objectifs de l'accommodement raisonnable.

Dianne Pothier partage cet enthousiasme, mais soulève des préoccupations: Serons-nous véritablement capables de vaincre le discours sur l'accommodement ou est-il trop bien enraciné? Si l'accommodement implique un changement de règlement, nous dépassons alors le concept de l'accommodement, et il vaudrait peut-être mieux introduire de nouveaux concepts pouvant mieux véhiculer cette signification. Le fait que l'obligation d'accommoder soit formulé, dans la législation sur les droits de la personne, de manière à être invoquée comme défense par les employeurs continue d'être un problème. Selon l'interprétation actuelle, l'obligation d'accommoder est, en fait, un aspect de l'obligation de non-discrimination de l'employeur. La défense de l'employeur est d'avoir accommodé l'employée jusqu'au point d'en éprouver des « contraintes excessives ».

Quant à savoir si cette reformulation de l'obligation d'accommoder tiendra sa promesse ou non, il demeure encore plusieurs autres questions ouvertes ou sans réponse. Elles comprennent :

- La définition de l'accommodement comme étant un concept d'égalité matérielle va-t-elle assez loin?
- La législation sur les droits de la personne devrait-elle être modifiée afin de refléter une approche matérielle de l'égalité?
- Devrait-on invoquer l'accommodement raisonnable dans les causes sur la Charte?
- Le concept entier de contraintes excessives deviendra-t-il un plafond de verre? et
- Quelles seront les répercussions sur les autres types de discrimination, comme l'invalidité, par exemple?

Évaluation des stratégies juridiques

Les litiges invoquant les droits à l'égalité

Cette section constitue un examen critique sur le rôle des litiges stratégiques à titre d'instrument rentable de l'avancement de l'égalité des femmes. Elle présente le pour et le contre de diverses approches.

Ces problèmes ont été analysés à divers moments durant le forum, dont un article et une mini-plénière de Carol Aylward, Sheila McIntyre et Elizabeth Shilton, intitulés « Utiliser des instruments professionnels : Quand et pourquoi les militantes pour l'égalité devraient-elle recourir au litige invoquant les droits de la personne pour faire avancer la cause du changement égalitaire ». On l'a qualifié avec justesse de forum pour les « juges ambivalentes ». Les sujets soulevés dans cet article et dans les discussions des autres ateliers sont présentés dans les sections suivantes.

LA CRITIQUE GÉNÉRALE SUR LES LITIGES INVOQUANT LES DROITS

Le rôle des tribunaux dans la promotion de l'égalité a été condamné sans ambages comme « militantisme judiciaire » par les critiques de la gauche, du centre et de la droite de la sphère politique. Ces critiques focalisent toutes sur cette même inquiétude que la « légalisation » ou la « judiciarisation » de la politique, les aspects « abstraits » et « flous » du langage des

Un grand nombre de celles qui participent à des litiges invoquant les droits à l'égalité partagent cette ambivalence profonde sur les risques et les possibilités d'avoir à fonctionner au sein d'institutions dominantes comme le droit, ou de se servir de ces institutions pour obtenir des changements égalitaires. Nous sommes conscientes des limites des litiges invoquant les droits et devons faire des choix difficiles tous les jours pour pouvoir fonctionner dans un système qui est en contradiction avec les principes de l'égalité de bien des façons.

droits, le fait que l'on contourne les procédures électorales et l'action politique populaire constituent des menaces à la « démocratie ».

Pour les critiques en faveur de la justice sociale et de l'égalité, les litiges invoquant les droits à l'égalité sont considérés comme naïfs et futiles et donc une diversion excessive des ressources humaines et financières limitées. De plus, les litiges sont définis comme antidémocratiques. L'entreprise est vouée à l'échec. Selon cette perspective, les litiges invoquant la *Charte* s'avèrent inévitablement être une ressource inégale au sein d'une société inégale, ne servant ultimement qu'à augmenter les inégalités sociales, politiques et économiques existantes.

Alors, même s'il est possible de recourir aux litiges pour faire avancer des réclamations progressistes et créatives, ils seront utilisés de façon disproportionnée pour étayer le *statu quo* de l'inégalité. Parmi les autres préoccupations, citons : le fait qu'un litige oblige à adopter une approche modérée pour réclamer réparation; les litiges noient les réclamations politiques dans le discours sur les droits qui est de nature abstraite; et ils renforcent la distinction entre le public et le privé. Selon ce point de vue, la seule autre solution est la lutte politique véritable.

Un grand nombre de celles qui participent à des litiges invoquant les droits à l'égalité partagent cette ambivalence profonde sur les risques et les possibilités d'avoir à fonctionner au sein d'institutions dominantes comme le droit, ou de se servir de ces institutions, pour obtenir des changements égalitaires. Nous sommes conscientes des limites des litiges invoquant les droits et devons faire des choix difficiles tous les jours pour pouvoir fonctionner dans un système qui est en contradiction avec les principes de l'égalité de bien des façons.

Par exemple, Chantal Tie a évoqué avec éloquence ses problèmes de praticienne devant faire coïncider les faits de la vie de sa cliente avec des théories juridiques prédominantes et ce, d'une façon lui permettant de faire avancer sa cause au mieux – une entreprise souvent peu facile. Elle estime qu'elle ne peut pas dire : « Les femmes ne correspondent pas à cette définition de la réfugiée, parce que cette définition a été élaborée sans référence à nos expériences, à notre persécution. Il m'est difficile de critiquer le cadre analytique et juridique général dans lequel je suis obligée de travailler, car cette critique serait considérée comme admettre que ma cliente n'est pas une réfugiée. Ce que j'avance, c'est que sa persécution peut correspondre, et correspond, à la définition actuelle de la réfugiée. »

L'IMPOSSIBILITÉ D'UNE STRATÉGIE D'ENSEMBLE

Les litiges de causes types stratégiques sur l'égalité correspondent au processus d'identification des défis juridiques qui dépassent le résultat

limité d'une cause particulière, font avancer une vision générale de l'égalité et approfondissent la jurisprudence sur l'égalité en général et les suites données à ces défis.

Notre point de départ doit être de reconnaître qu'il n'y a pas vraiment eu de litige de cause type stratégique dans le domaine de l'égalité des femmes. La décision de poursuivre même un litige particulier a rarement constitué un « choix stratégique ». Aylward, McIntyre et Shilton ont dégagé un modèle intéressant de la manière dont les causes du FAÉJ ont été sélectionnées.

En premier lieu, les litiges invoquant les droits à l'égalité constituent surtout des réactions. Comme l'a souligné McIntyre, la majorité des causes invoquant la *Charte* ayant joué un rôle déterminant dans l'évolution de la jurisprudence canadienne sur l'égalité ont été entamées par des membres de groupes dominants – presque exclusivement des hommes –, dont les réclamations menaçaient directement les droits à l'égalité des femmes ou risquaient de limiter la jurisprudence sur l'égalité à des normes formalistes. Les litiges invoquant les droits à l'égalité ont surtout relevé de la stratégie défensive. Pourtant, ils ont produit des éléments de jurisprudence très progressistes, tout particulièrement une approche plutôt matérielle que formelle de l'égalité par rapport à l'article 15.

Un autre ensemble de décisions de la Cour suprême du Canada n'ont pas été formulées, initialement, dans le cadre de l'égalité : p. ex., les causes de contrat en droit civil, les délits civils, le droit de la famille, le droit sur la protection de la jeunesse et les prédispositions judiciaires. Dans chacune de ces causes, les interventions du FAÉJ ont constitué un véhicule fructueux d'introduction de principes d'égalité matérielle dans la jurisprudence ne portant pas sur la *Charte*.

La plupart des causes sur l'invalidité et l'orientation sexuelle ont été engagées par des particulières qui utilisaient la *Charte* de manière proactive pour forcer les gouvernements à accorder des avantages nécessaires à des groupes marginalisés et stigmatisés. Dans les rares instances où la Cour suprême du Canada a dû carrément traiter de questions de racisme, les causes n'avaient pas été entamées par des membres de minorités racialisées, mais plutôt en réaction à des incidents échappant à leur contrôle.

LES PROBLÈMES SPÉCIFIQUES

Dans le cadre de la préparation du forum national *Transformer l'avenir des femmes*, le Comité juridique de West Coast LEAF a procédé à un examen de l'expérience du FAÉJ en matière de litiges de causes types sur l'égalité. Cet examen comprenait des consultations auprès de celles qui avaient participé à ce genre d'entreprise, tant au sein du FAÉJ que dans d'autres

Cette dichotomie entre la façon dont je dois caractériser son cas et la manière dont elle considère ses gestes survient parce que je dois la faire correspondre à la définition de la réfugiée, en dépit des lignes directrices concernant la persécution fondée sur le sexe. Je dois mettre sa peur d'être persécutée « sur le compte » de ses opinions politiques, de sa religion ou parce qu'elle fait partie d'un groupe social.

◦ CHANTAL TIE

organismes revendiquant l'égalité. Cet examen a fait l'objet d'un article rédigé par Christina Litt.

L'article de Litt énumère une longue liste des limitations de l'approche des litiges de causes types sur les droits à l'égalité. Certaines de ces limitations émanent des conceptions restreintes de l'égalité qui ont été évoquées auparavant, mais d'autres émergent directement de la manière dont la stratégie du litige fonctionne. Elles comprennent :

- le processus variable de sélection des intervenantes;
- les répercussions inattendues d'une cause et l'incapacité de contrôler le résultat lorsqu'on va en cour;
- la difficulté d'élaborer une théorie d'ensemble de l'égalité par le truchement d'un processus au cas par cas;
- le renforcement d'inégalités sociales existantes, de par l'utilisation des tribunaux, lesquels ne sont pas universellement accessibles;
- la difficulté de traduire les demandes d'égalité en langage ou discours sur les droits sans estomper le contexte social et masquer la relation de pouvoir dont ces demandes de droits émanent;
- le renforcement des façons dominantes ou majoritaires de représenter le monde, en paroles et en pensée, de par l'utilisation des tribunaux;
- l'attention exclusive portée aux protagonistes étatiques (le gouvernement);
- le traitement des injustices une à une et l'évitement des inégalités systémiques; et
- devoir faire correspondre les arguments au langage et au critère de facteur déterminant créés par les juges.

REFORMULER NOTRE APPROCHE SUR LES LITIGES DE CAUSES TYPES

En dépit des critiques, des difficultés et des ambivalences, la plupart des discussions des militantes à ce sujet se concluent de la même manière : nous ne pouvons renoncer à une sphère complète de lutte, même si nous en reconnaissons les limitations. Par conséquent, la question n'est plus de se demander si nous utilisons les litiges, mais bien de déterminer comment les utiliser.

Carol Aylward rejette l'idée de renoncer au litige avec éclat : nous ne pouvons nous permettre le luxe de mettre nos instruments à la poubelle! Les théoriciennes critiques des questions de la race utilisent une « analyse

En dépit des critiques, des difficultés et des ambivalences, la plupart des discussions des militantes à ce sujet se concluent de la même manière : nous ne pouvons renoncer à une sphère complète de lutte, même si nous en reconnaissons les limitations. Par conséquent, la question n'est plus de se demander si nous utilisons les litiges, mais bien de déterminer comment les utiliser.

des droits des Blanches » comme point de départ. Cependant, elles ne considèrent pas cette analyse comme produit final; elles déconstruisent plutôt les instruments, afin d'en éliminer certains et d'en élaborer d'autres. À son avis, les personnes de couleur voient la question des droits sous un autre angle. En tant que groupe, elles constatent que les droits sont limités et constituent pourtant un voile de sécurité. Aylward renvoie à la formulation de Mari Matsuda sur la double conscience de la race et des droits : l'expérience de la minorité est à la fois de vivre une indétermination juridique et, simultanément, d'avoir recours au droit pour vaincre cette indétermination juridique. La solution est de déconstruire toutes les dispositions juridiques, de s'asseoir et d'analyser tous les règlements et de les contester!

Nous avons besoin d'approfondir notre compréhension de ce qu'il est possible d'obtenir au moyen des litiges de causes types. Il est important d'intervenir dans les cas où la jurisprudence est en train d'être élaborée, de manière à influencer sur le cadre de la jurisprudence matérielle, même si les acquis véritables peuvent n'émaner ultimement que d'un changement législatif. Le minimum est l'approche défensive. Les avocates des droits des femmes ont rapidement compris les problèmes causés par le fait qu'elles n'avaient pas « occupé la sphère » de l'interprétation de l'article 7 avant d'intervenir dans les causes *J.G. et Blencoe*.

Certaines des limitations des litiges de causes types peuvent être surmontées comme suit :

- appuyer notre travail sur une théorie de l'égalité tirée de la lutte politique constante et non pas sur une théorie abstraite;
- reconceptualiser comment le droit doit être modifié pour tenir ses engagements sur les impératifs de l'égalité, au lieu de travailler avec les normes et la doctrine juridiques existantes;
- avoir l'obligation de rendre des comptes aux groupes distincts desservis;
- garder à l'esprit comment le pouvoir et le privilège agissent chez tous les protagonistes juridiques; et
- mener les litiges à bien, en pensant à édifier des mouvements politiques.

L'AVENIR DES INTERVENTIONS

Un intervenant est un groupe qui participe à une affaire judiciaire afin de la faire bénéficier d'une perspective plus générale que celle des parties engagées directement, par rapport aux répercussions de la décision du

tribunal. Les particulières et les groupes ont besoin d'une permission spéciale du tribunal pour participer à une affaire de cette manière.

Les interventions d'intérêt public peuvent jouer un rôle important :

- en garantissant que le tribunal examine une perspective plus générale;
- en reconnaissant les répercussions d'une décision potentielle sur les parties non concernées;
- en établissant les répercussions d'une décision comme précédent; et
- en ayant recours à de l'expertise pour ce qui est d'examiner les enjeux.

Le travail des groupes qui revendiquent l'égalité s'effectue principalement à titre d'interventions plutôt que de parties concernées dans une cause.

L'attitude de la Cour suprême du Canada envers les intervenants est devenue remarquablement plus froide durant ces dernières années. Les militantes ne peuvent se permettre d'ignorer cette évolution et doivent prendre des mesures pour la contrebalancer.

L'une des questions stratégiques auxquelles nous faisons face est de déterminer si les groupes œuvrant pour l'égalité dépendent plus ou moins des interventions d'appel. Voici quelques avantages et désavantages des interventions :

Avantages des interventions :

- Elles coûtent beaucoup moins cher que d'intenter une action devant les tribunaux.
- Elles ne dépendent pas d'une demanderesse ou d'une requérante particulière qui pourrait laisser tomber l'affaire ou accepter un règlement à mi-chemin.
- Elles permettent aux groupes d'intérêt public de faire avancer des arguments très sélectifs dans des causes complexes.

Désavantages des interventions :

- Les intervenants ne contrôlent pas le calendrier du litige ni le dossier factuel.
- Le calendrier peut empêcher les intervenants d'effectuer des consultations pertinentes avant de formuler leurs arguments sur l'égalité, ou encore entraver ces consultations.
- Le dossier factuel peut être dépourvu du contenu nécessaire pour fonder une analyse de l'égalité, particulièrement s'il s'agit d'une analyse sur l'inégalité systémique.

- Les intervenants pourraient avoir à s’opposer publiquement à l’analyse de l’égalité bien intentionnée d’une contestante, à une position politique ou à des objets juridiques intéressés.
- Une surdépendance envers l’intervention signifie que la jurisprudence penchera vers des intérêts ou des points de vue privilégiés.

Le succès ultime des interventions et de tous les litiges de causes types sur l’égalité dépend du degré d’exécution efficace du travail à accomplir. Les questions telles que la collaboration avec des partenaires sont partie intégrante de ce qui détermine si les litiges de causes types constituent un bon instrument. La section ci-après traite de ces questions.

Les solutions de rechange aux litiges

Les litiges des droits à l’égalité demeurent l’un des instruments dont nous pouvons nous servir pour transformer l’avenir des femmes. Il est également bien évident que d’autres approches ont joué un rôle positif dans l’amélioration de l’égalité des femmes. Cette section examine trois approches de rechange par rapport au litige visant l’amélioration de l’égalité : l’établissement du droit de la responsabilité civile délictuelle en rapport avec la discrimination; les recours collectifs; et les auditions administratives.

Parmi les avantages généraux de ces stratégies de rechange, il faut mentionner qu’elles font participer des particulières et des organismes qui n’appartiennent pas aux pouvoirs publics. Elles favorisent l’intégration de normes d’égalité dans un plus grand nombre de questions juridiques.

ÉTABLIR LA RESPONSABILITÉ DÉLICTUELLE EN RAPPORT AVEC LA DISCRIMINATION

Ces dernières années, l’un des plus intéressants changements juridiques en matière d’égalité fut la victoire de l’affaire *Jane Doe*. Dans cette cause, Jane Doe a poursuivi les Forces policières métropolitaines de Toronto pour ne pas l’avoir prévenue au sujet d’un violeur en série qui l’a éventuellement violée en la menaçant d’un couteau. Elle a plaidé avec succès que les forces policières (1) avaient fait preuve de négligence dans leur enquête sur les viols en série; et (2) avaient manqué à leur obligation prévue par la loi de protéger le public, dont le fait de ne pas avertir d’un danger possible. Elle est parvenue à intégrer à sa cause des arguments liés à la *Charte* des deux façons suivantes : (1) l’article 15 pouvait être invoqué à cause de la manière dont la police concevait l’agression sexuelle et effectuait son enquête, à

Parmi les avantages généraux de ces stratégies de rechange, il faut mentionner qu’elles font participer des particulières et des organismes qui n’appartiennent pas aux pouvoirs publics.

Elles favorisent l’intégration de normes d’égalité dans un plus grand nombre de questions juridiques.

Il est possible d'avancer que la cause *Jane Doe* a presque créé un délit de discrimination.

partir de stéréotypes sexistes; et (2) l'article 7 était en cause parce que, fondamentalement, la police utilisait des femmes comme appât. On lui a accordé des dommages pécuniaires.

Durant le forum national, un atelier présenté par Beverly Bain, Melinda Monroe et Clea Parfitt a porté sur des stratégies pouvant faire évoluer encore plus loin les changements juridiques liés à cette affaire. La décision peut ne pas entraîner de changements positifs des protocoles policiers, et ce malgré une vérification sur la sécurité des femmes à l'échelle du système tout entier, en partie à cause de la réaction défavorable des forces policières. Cependant, il ressort clairement que l'affaire *Jane Doe* crée un précédent important et possède un énorme potentiel pour ce qui est de faire avancer la question des délits. Bien que la dimension de la négligence invoquée dans cette cause ne constitue pas un développement juridique particulièrement nouveau, c'est son application dans une situation de sexisme qui rend cette cause valable pour les femmes.

Il est possible d'avancer que la cause *Jane Doe* a presque créé un délit de discrimination. La décision est un gage du principe qu'il y a négligence lorsqu'on entretient des suppositions stéréotypées au sujet de certains groupes et qu'on fonde ses gestes sur ces suppositions, dans les situations qui causent un préjudice à une autre personne. Cela pourrait être caractérisé de délit de discrimination, bien que la décision de la juge n'utilise pas réellement cette expression.

On peut considérer les mesures visant à établir un délit de discrimination ou des délits spécifiques de discrimination comme une priorité. Si les tribunaux les reconnaissaient, il serait alors possible d'élargir la portée de l'obligation de la non-discrimination pour qu'elle s'applique à un éventail plus vaste d'acteurs privés et publics et à plus de situations. Cela signifierait qu'agir de manière discriminatoire serait faire preuve de négligence, au même titre que de prendre des mesures qui ne respectent pas les autres obligations de diligence dont nous sommes tenues les unes envers les autres.

Outre la discussion de cet atelier, le besoin de revoir le droit plutôt chétif du délit de discrimination a été mentionné dans plusieurs présentations et ateliers durant le forum national. Cette piste semble avoir été forclosée par un jugement de la Cour suprême du Canada de 1981 dans l'affaire *Bhaduria*. Le jugement rendu dans cette cause équivaut à la forclusion des actions civiles sur la discrimination, parce que les commissions des droits de la personne ont été établies pour ouvrir des recours et accorder des réparations dans les situations de discrimination.

Cependant, la décision sur la cause *Bhaduria* s'affaiblit progressivement.

Il n'est plus évident que les commissions des droits de la personne occupent le domaine de la discrimination. Par exemple, une instance d'un tribunal inférieur de la Colombie-Britannique a dit que, bien qu'il n'existe pas de délit de harcèlement sexuel en droit canadien, la partie en cause pouvait procéder en invoquant un délit d'« intention d'infliger des souffrances morales découlant du comportement de harcèlement général et sexuel du défendeur à l'égard de la demanderesse ».

Les arguments juridiques de l'affaire *Jane Doe* étaient uniques en leur genre parce qu'ils sont parvenus à relier les garanties d'égalité de la *Charte* et les droits à la vie, à la liberté et à la sécurité de la personne à une action fondée sur la négligence. De plus, la demanderesse est parvenue avec beaucoup de succès à faire accepter la preuve de discrimination systémique par la juge. Cela s'est avéré extrêmement difficile dans plusieurs autres instances.

L'un des défis à relever est de trouver des façons d'utiliser le précédent *Jane Doe* pour introduire la *Charte* dans l'application de la common law et les actions privées sans protagoniste gouvernemental. Les participantes assistant à cet atelier du forum ont reconnu qu'il s'agissait d'un domaine du droit qui est incertain. Les tribunaux se sont montrés plutôt tièdes dans leur reconnaissance du besoin de perfectionner la common law à la lumière des valeurs de la *Charte*. Cependant, cette affaire a fait un pas dans cette direction, en important une analyse fondée sur la *Charte* dans une cause intentée pour négligence.

Les participantes de l'atelier ont déterminé quelques points de départ permettant d'exploiter les gains de l'affaire *Jane Doe* :

- nous pouvons la relier à d'autres exemples de préjugés systémiques des protagonistes du pouvoir conféré par la loi (par exemple, la disparition des femmes du quartier Lower Eastside de Vancouver et la perception de la police voulant que les travailleuses de l'industrie de sexe ne peuvent être violées; dans le domaine de l'immigration, la culture pernicieuse et systémique contre certains groupes de migrantes et de réfugiées);
- nous pouvons indiquer l'inaction du gouvernement (par exemple, les enquêtes de la coroner et les enquêtes publiques qui mettent le gouvernement à l'abri de devoir rendre des comptes sur les recommandations qui n'ont pas été mises en application, ou pour lesquelles il n'y a pas eu de législation, de réglementation ou de résolution);
- nous pouvons étendre notre examen au secteur privé (par exemple, dans les cas où les employeurs savent que les femmes se font agresser dans leur aire de stationnement fermée ou ont conscience

Les arguments juridiques de l'affaire *Jane Doe* étaient uniques en leur genre parce qu'ils sont parvenus à relier les garanties d'égalité de la *Charte* et les droits à la vie, à la liberté et à la sécurité de la personne à une action fondée sur la négligence. De plus, la demanderesse est parvenue avec beaucoup de succès à faire accepter la preuve de discrimination systémique par la juge. Cela s'est avéré extrêmement difficile dans plusieurs autres instances.

d'une situation de harcèlement sexuel au travail); et

- nous pouvons contester totalement le jugement rendu dans la cause *Bhaduria*, comme l'a proposé Carol Aylward, entre autres.

LES RECOURS COLLECTIFS

Dans un des ateliers du forum national, Sharon Matthews a étudié le potentiel des recours collectifs pour les causes de discrimination fondée sur le sexe. Les recours collectifs permettent de regrouper diverses poursuites connexes afin d'utiliser les ressources judiciaires avec efficacité dans les cas où il en coûterait trop cher aux demandresses de poursuivre leur cause de façon indépendante.

À l'heure actuelle, cette piste juridique est possible au Québec, en Ontario¹ et en Colombie-Britannique. Même si l'option est offerte au Québec depuis 1978, il s'agit toujours d'une assez grande nouveauté en matière de litige. Cependant, les É.-U. ont une vaste expérience des recours collectifs, qui constituent désormais un domaine florissant dans ces trois provinces canadiennes.

Matthews a exposé les trois objectifs de la législation en matière de recours collectifs : (1) une économie judiciaire ou gestion efficace de causes potentiellement complexes de dommages de masse; (2) un meilleur accès aux tribunaux pour celles dont les poursuites pourraient autrement ne pas se faire valoir; et (3) la modification du comportement réel ou potentiel des malfaitrices qui pourraient, sinon, être tentées d'ignorer leurs obligations publiques.

Il existe une vaste expérience, aux É.-U., des recours collectifs de causes portant sur la discrimination fondée sur le sexe. Cependant, les règlements sont fort différents dans ce pays. Aux É.-U., les principaux obstacles au sujet des recours collectifs de discrimination ont été : (1) de prouver que les réclamations et les préjudices subis par une personne alléguant être l'objet de discrimination sont « typiques » des réclamations des membres absentes du recours collectif; et (2) les préoccupations d'ordre judiciaire à savoir si la requérante du recours représente adéquatement les autres membres du recours. Matthews suggère que ces préoccupations n'émergeront pas de la même manière dans les provinces de common law.

En quel cas le recours collectif est-il la procédure à privilégier? Les procédures sur les droits de la personne et les contestations en vertu de la *Charte* offrent déjà, de fait, d'autres méthodes d'intenter des recours collectifs.

1. La loi de l'Ontario permet aussi les recours collectifs nationaux.

Il est peu probable que les tribunaux jugeront que les réclamations en vertu de la *Charte* conviendront à un recours collectif, étant donné que les recours offerts par la *Charte* sont, par définition, d'application générale et ont des répercussions dépassant les parties concernées. Cependant, il existe au moins une cause jugée en Colombie-Britannique pour laquelle l'application de la *Charte* au nom d'un groupe a été acceptée par le tribunal sans même avoir à recourir à la législation sur les recours collectifs.

Certains codes sur les droits de la personne, comme c'est le cas en Saskatchewan, prévoient un type de recours collectif. En Colombie-Britannique, le code prévoit que les plaintes peuvent être déposées au nom d'une catégorie de personnes, mais que la commissaire peut refuser de les accepter, si elle est convaincue que la plainte ne sert pas les intérêts de la catégorie de personnes en question.

Les recours collectifs constituent un choix judicieux lorsque l'enjeu est une rétribution, par rapport à un recours en vertu de la *Charte* ou un changement de politique. Les autres avantages d'intenter un recours collectif sont les suivants : la protection offerte par les dispositions sur les préavis; l'examen à huis clos des droits des membres absentes du recours collectif; et les ordonnances de la cour sur d'autres façons de régler les questions de droit individuelles.

L'obstacle le plus important est d'obtenir une attestation de recours. Cependant, les juges sont dans l'ensemble très favorables à l'augmentation de l'accès à la justice et tentent donc de diminuer les obstacles à l'attestation.

Le point de départ de l'attestation est de déterminer une cause pour l'action. Nous devons nous demander : peut-on dégager des enjeux communs qui sont des questions de fait ou de droit pouvant faire avancer le litige? Cela peut conduire au problème des obstacles irréductibles des délits de discrimination qui ont été mentionnés auparavant dans le texte. Voici une méthode efficace pour décider si un recours collectif convient :

- faire une liste des questions de fait ou de droit qui sont communes et, par la suite, de les analyser;
- se demander s'il s'agissait d'un devoir de diligence à respecter;
- se demander s'il était possible de prévoir les répercussions;
- se demander quel était le degré de diligence; et
- exposer les motifs.

Le point crucial est de trouver un fait ou une loi qui fera avancer le litige.

Lors du recours collectif sur les implants mammaires, le tribunal a rejeté toutes les questions communes proposées par les requérantes et a établi la

Les recours collectifs constituent un choix judicieux lorsque l'enjeu est une rétribution, par rapport à un recours en vertu de la *Charte* ou un changement de politique.

Alors que nous avons tendance à privilégier les tribunaux, une grande partie du travail important sur les droits à l'égalité se déroule dans ces arènes moins officielles.

sienne : les implants mammaires convenaient-ils à l'usage pour lequel ils avaient été vendus?

Dans les causes de discrimination fondée sur le sexe, les défendeuses allèguent habituellement que les circonstances de fait et d'autres facteurs auront changé d'un incident à l'autre. Cependant, pour constituer une question commune, la réponse n'a pas à être identique pour chacune des membres du recours collectif, en autant que la question peut être formulée de la même manière.

« VOL EN-DESSOUS » DES LITIGES SUR LES DROITS À L'ÉGALITÉ

Elizabeth Shilton a remarqué que la critique des droits porte sur les causes types qui comportent un choix conscient de recourir à la loi. Cela ne tient pas compte du fait que la plupart des litiges sur les droits à l'égalité « volent en-dessous » de ce niveau d'analyse, parce qu'ils se déroulent dans le contexte du droit administratif et de l'arbitrage des conflits de travail.

Dans ces forums quasi-judiciaires, la loi a eu d'immenses répercussions sur les femmes, sur des questions comme les congédiements injustifiés; les réclamations d'avantages sociaux; le refus d'accommoder; et ainsi de suite. Shilton évoque ces répercussions comme étant les « retombées de la cause Brooks » et souligne que les motifs de ce litige constituent en grande partie le creuset qui permet de tester les idées de la *Charte* bien avant de comparaître devant la Cour suprême du Canada. Cela constitue aussi le lieu de leur mise en application, lorsque le jugement formel du plus haut tribunal est annoncé. Alors que nous avons tendance à privilégier les tribunaux, une grande partie du travail important sur les droits à l'égalité se déroule dans ces arènes moins officielles.

Ce type de litige de tous les jours est l'instrument servant à élaborer un cadre théorique permettant de choisir le litige à titre de stratégie ou de déterminer la formulation du litige. L'atelier « Explorer l'avenir des litiges de causes types stratégiques » en a également fait mention. Ses participantes ont fait ressortir l'importance de sensibiliser la profession juridique à l'analyse de l'égalité matérielle, parce qu'un grand nombre de questions relatives à l'égalité surgissent à l'extérieur de causes types invoquant l'article 15. En fait, la tendance va de plus en plus vers la privatisation des droits à l'égalité, par le truchement des enquêtes sur les normes d'emploi et en vertu de la législation sur les droits de la personne. Les répercussions de ces procédures sur les droits à l'égalité des femmes ne peuvent être surestimées. Ces procédures privées ne produisent pas de mesures d'exécution publique des droits. La jurisprudence des juges privées qui interprètent les contrats privés produit des déclarations importantes sur le droit public et les droits, mais cette jurisprudence échappe en grande partie à notre

examen. Les militantes doivent acquérir une compréhension plus approfondie des procédures privées des situations administratives, en gardant à l'esprit leurs implications en matière de réclamations sur les droits.

Shilton suggère qu'il est crucial de pouvoir induire les décisionnaires de ces procédures à examiner les principes sur les droits à l'égalité avec originalité. Il est également important de leur faire connaître l'impact de leurs décisions sur les femmes et d'autres groupes défavorisés. À son avis, l'une des pistes de réforme importantes concerne les règles de la preuve qui permettent aux femmes de raconter leur cas durant ces procédures.

Susan O'Donnell a également étudié les répercussions du lieu de l'attribution des droits à l'égalité sur les femmes. Elle pose la question suivante : Pour obtenir nos droits à l'égalité au travail, consultons-nous les conventions collectives ou les codes des droits de la personne, ou les deux? Quels sont les avantages et les fardeaux associés à chaque juridiction? Le choix d'une juridiction peut avoir une incidence importante sur la disponibilité de recours individuels, par rapport aux recours plus généraux. Par exemple, l'ironie veut que, dans l'affaire *Meiorin*, la Cour suprême du Canada n'a pu invalider l'exigence professionnelle jugée discriminatoire à l'égard des femmes, parce qu'elle devait se limiter aux recours dont disposait l'arbitre des conflits du travail en premier lieu.

Les militantes qui revendiquent l'égalité doivent établir des stratégies plus générales, dont les litiges constitueraient l'une des nombreuses approches.

Définir des stratégies plus générales

Les litiges sur les droits à l'égalité ne vont pas à eux seuls transformer l'avenir des femmes et garantir l'égalité matérielle. L'examen de l'expérience acquise grâce aux litiges sur les droits à l'égalité, même en conjonction avec d'autres types de litiges, constitue une approche nécessaire, mais pas suffisante. Les militantes qui revendiquent l'égalité doivent établir des stratégies plus générales, dont les litiges constitueraient l'une des nombreuses approches. Cette section passe en revue d'autres stratégies de nature juridique, comme la réforme du droit, la revendication politique et l'éducation juridique publique. Elle aborde aussi la question de l'amalgamation de ces stratégies.

LES LITIGES, CONTRE L'ACTION POLITIQUE/DE CONCERT AVEC ELLE

Nous devons poser deux questions : Quels sont les points forts et les points faibles relatifs des litiges, par rapport à l'action politique? De quelle manière les litiges et les stratégies politiques peuvent-ils être concertés?

Encore une fois, notre point de départ est de reconnaître les limitations des litiges. Il n'y a tout simplement pas assez de temps, d'énergie et de

ressources pour intenter un litige dans chaque cas, même si nous estimions qu'il s'agissait de la meilleure façon de procéder. Comme l'a mentionné Beatrice Vizkelety, ce type d'approche peut produire des solutions à court terme et aider des plaignantes sur le plan personnel, mais il ne peut servir de substitut aux changements majeurs de politiques et de législations qu'exige la garantie adéquate des dispositions sur les congés de maternité et les avantages.

Le recours ou le résultat recherché contribuera à retenir la ou les stratégies appropriées :

- si l'abus discriminatoire fondé sur le sexe vise une femme ou un groupe de femmes, l'objectif approprié pourrait être d'obtenir une réparation juridique qui prévient la violation, de punir les gens qui violent ces droits et/ou de rétribuer les femmes;
- si la violation découle de l'application d'une loi ou d'une pratique coutumière discriminatoire, de l'absence de la loi nécessaire à défendre les droits fondamentaux des femmes, l'objectif possible pourrait être de chercher à réformer le droit ou de faire adopter une nouvelle loi qui protège les droits des femmes; et
- si la violation est systémique et que l'aide du gouvernement est peu probable, l'objectif approprié pourrait être d'alerter d'abord l'opinion publique à ce sujet ou de signaler le cas à une ONG ou à des organismes internationaux qui pourraient faire pression sur le gouvernement en question, de façon à ce que celui-ci prenne des mesures pour garantir les droits des femmes.

Les questions à se poser durant l'établissement de stratégies comprennent ce qui suit : Demande-t-on au gouvernement de réformer une loi particulière? Lui demande-t-on d'éliminer des mesures précises qui constituent des violations des droits fondamentaux des femmes? Lui demande-t-on de ratifier un traité qui garantit les droits fondamentaux des femmes ou de rendre des comptes sur ses obligations en vertu d'un traité?

Les litiges pourraient mieux convenir à des questions bien circonscrites ou pour déclencher une enquête menant à un changement général de politiques. Un exemple classique est la question du traitement fiscal des pensions alimentaires pour les enfants. Alors que la question a été formulée sans succès à titre de contestation invoquant les droits à l'égalité dans l'affaire *Thibaudeau*, la cause elle-même a suscité des mesures de politiques publiques. On peut qualifier ce processus d'« effet de balançoire » entre les législatures et les tribunaux.

Les stratégies les plus efficaces combinent l'action politique et l'action en justice. En fait, on pourrait avancer qu'une stratégie comprend toujours

les deux, puisque la plupart des décisions juridiques, même les victoires pures et dures, exigent des mesures politiques pour en garantir la mise en application.

La revendication des droits des femmes est essentiellement un processus politique, parce que son but est d'influer sur les décisions relatives aux politiques et sur les comportements favorisant les droits fondamentaux des femmes. Pourtant, comme le fondement de la revendication des droits à l'égalité est constitué des lois nationales et internationales des droits de la personne et de leurs mécanismes d'application, cette revendication recourt souvent aux actions en justice. Les stratégies de revendication efficaces combinent l'action en justice, qui fait intervenir la loi, à l'action politique, qui mobilise les groupes d'appui pour faire pression sur les gouvernements ou les institutions afin de changer la loi et la pratique.

La pression politique, la revendication et la vérification – qui est la dimension la plus directement politique de la revendication – sont souvent essentielles au succès de démarches de revendication plus axées sur le droit.

Le caractère dynamique de la loi sur les droits de la personne et le fait que les recours sont fragiles, exigent que les militantes retiennent une solide stratégie de pression politique. D'un autre côté, les pressions politiques qui annulent la portée de la loi sur les droits de la personne font moins d'effet aux gouvernements que les pressions politiques qui invoquent les critères juridiques.

Le raffinement des concepts de l'égalité au moyen des litiges peut être envisagé comme un préalable à un militantisme politique responsable.

Comme l'a souligné Mary Eberts, « les droits, même ceux qui sont concrétisés et réalisés dans les décisions à leur sujet ne jouissent pas, dans le dur univers de l'élaboration des politiques, d'une suprématie sur les autres intérêts ». Les droits ne sont devenus rien de plus que « des enjeux que les détentrices des droits apportent à la table tandis que les autres les repoussent pour maintenir le *statu quo*; personne ne change vraiment de comportement et tout le monde aboutit avec plus d'enjeux ».

Au bout du compte, les actions en justice et les actions politiques se renforcent mutuellement et contribuent ensemble à orienter des politiques, des normes et des attitudes plus équitables.

VERS UNE REVENDICATION EFFICACE

La section suivante est une adaptation de *Women's Human Rights – Step by Step*, une publication des organismes Women, Law and Development International et Human Rights Watch Women's Rights Project.

La revendication est un processus politique conçu pour influencer sur les décisions relatives aux politiques. Elle émane des citoyennes et vise à trans-

Les stratégies de revendication efficaces combinent l'action en justice, qui engage la loi, à l'action politique, qui mobilise les groupes d'appui pour faire pression sur les gouvernements ou les institutions afin de changer la loi et la pratique.

Le litige est une stratégie presque trop polie. Je me demande si nous ne devrions pas nous montrer plus coriaces. Ne sommes-nous pas trop gentilles à l'égard de ces bonshommes en nous pointant avec nos belles robes noires aux collets bien amidonnés et en leur disant : s'il vous plaît, respectueusement, nous acceptons. Ne devrions-nous pas être plus directes, tenter d'obtenir plus de points importants. D'utiliser les petits problèmes, d'utiliser les litiges comme l'étincelle qui fait sauter le baril de poudre. Je ne sais pas si nous devrions continuer de nous habiller en noir et blanc et d'aller en cour pour nous soumettre. Je pense que nous pourrions envisager d'être plus coriaces.

◦ MARY EBERTS

former les intérêts/besoins/souhaits populaires en politiques, pratiques et droits définissables. Elle consiste à poser des actions conçues pour attirer l'attention de la collectivité sur un enjeu et pour guider les responsables de l'élaboration de politiques vers une solution. Elle comprend des stratégies politiques et juridiques qui orientent la structure et la pratique des lois ou des politiques publiques. La revendication bien menée a souvent pour résultat la reconnaissance et un respect accru des droits des citoyennes.

Les démarches de revendication exigent de l'organisation, une réflexion stratégique, de l'information, de la communication, de la vulgarisation et de la mobilisation. La revendication sur les droits à l'égalité adopte la même approche de base, mais les buts et les méthodes sont structurés par le système des droits de la personne. La revendication des droits de la personne répond aux intérêts de la citoyenne en transformant les droits de la personne *formels* en droits *réels*. Elle utilise les garanties constitutionnelles et les normes et mécanismes internationaux pour obliger les gouvernements à rendre des comptes sur leurs actions, pour élargir le contenu de base des droits garantis et pour rendre le système lui-même plus réceptif et plus efficace.

Les stratégies efficaces comprennent une proportion d'actions en justice et d'actions politiques qui conviennent à la nature des enjeux, à la situation politique et aux ressources humaines et matérielles dont dispose le groupe. La sélection des activités repose aussi sur leur efficacité et d'autres critères déterminés par le groupe. Ces critères pourraient comprendre, par exemple :

- des activités efficaces et rentables, c.-à-d. avec une forte proportion de résultats par rapport à l'effort nécessité;
- des actions qui permettront le mieux de faire participer tout le monde ou presque;
- des activités qui publiciseront le mieux le dossier et les exigences en jeu; et
- un déroulement convenant le mieux à l'atteinte d'objectifs à court terme et à long terme.

La revendication couronnée de succès dépend du groupe d'appui ou de l'appui populaire qu'on a réussi à former ou à s'attirer. Tous les organismes gouvernementaux réagissent à la pression politique. Si personne ne les pousse, c'est le règne de l'inertie du *statu quo*. L'efficacité d'une démarche de revendication dépend souvent du nombre de personnes qui y participent, des secteurs qu'elles représentent et de la manière dont elles ciblent leurs efforts.

Les stratégies de revendication efficace comprennent des activités au sein de la communauté ou de formation de groupe d'appui. Souvent, l'en-

jeu lui-même détermine les participantes possibles. Les personnes qui travaillent déjà à ce dossier ou dont le travail pourrait être considérablement touché par le succès ou l'échec de la démarche de revendication sont les participantes et les militantes possibles.

Plus les gens sont invités à participer tôt dans la démarche, plus leurs enjeux seront élevés et plus ils prendront de l'importance dans cette initiative. Les militantes devraient encourager non seulement les personnes qui collaborent activement, mais aussi celles qui contribuent à former l'opinion publique et qui appuient la démarche de manière moins perceptible.

Plus le groupe d'appui est fort et plus il se fait entendre, plus la stratégie de revendication sera en position de récolter le succès. Un groupe d'appui organisé, diversifié, qui s'exprime clairement et exerce de l'influence sur les décideurs, est un puissant moteur de changement en faveur de l'égalité des femmes.

Une autre caractéristique de stratégie efficace est d'avoir un bon programme de communication et de sensibilisation publique. C'est là une condition nécessaire pour l'obtention de l'appui des citoyennes envers des démarches de revendication. Les gens ne peuvent appuyer une cause s'ils ne savent pas qu'elle existe. Les organismes dont les stratégies de revendication sont efficaces comprennent le pouvoir de la communication et de la sensibilisation publique; ils savent également bien se servir des médias.

La sensibilisation, l'éducation, la formation et les stratégies médiatiques sont des outils importants pour établir un groupe d'appui formé de personnes qui ont à cœur de respecter les droits à l'égalité des femmes.

Le dernier élément d'une stratégie de revendication efficace est la capacité de mobiliser des groupes et des particulières pour passer à l'action en vue du changement souhaité. La revendication couronnée de succès repose sur son grand nombre de partisans et la profondeur de leur engagement à la cause. En plus de compter sur de l'expertise pour élaborer la formulation juridique d'une cause, pour structurer l'argumentation, pour rédiger des ébauches de propositions législatives, pour documenter et vérifier la situation d'abus et ainsi de suite, la revendication efficace repose sur un grand nombre de personnes qui prennent la parole pour défendre ou promouvoir la cause, selon leur point de vue et leur expérience.

L'atelier portant sur l'aide juridique a conclu que l'une des mesures essentielles pour obtenir plus de financement était le besoin profond d'éduquer le public sur les répercussions exactes et nuisibles des compressions budgétaires sur la sécurité des femmes et des enfants. Les sondages publics indiquent que les gens sont en faveur de l'aide juridique, mais il semble qu'ils sont très peu conscients des importantes compressions effectuées par le gouvernement ces dernières années et de leurs conséquences.

Toutes les femmes sont touchées par la discrimination, la violence et d'autres formes de violation des droits de la personne. Et elles peuvent toutes jouer un rôle de revendication. Les femmes, comme les autres groupes défavorisés, peuvent se battre – et le feront – pour mettre fin à leur propre oppression lorsqu'elles en prennent conscience et qu'elles pensent qu'il existe une solution ou une possibilité de changement. De plus, il se trouve des hommes qui aimeraient promouvoir la justice sociale en relation avec les divisions entre les sexes et participer à la revendication du respect des droits fondamentaux des femmes. Bref, toute personne qui tient à la justice peut participer à la revendication des droits à l'égalité.

◦ *Women's Human Rights – Step by Step*

Les militantes doivent
attaquer de front le
sentiment de ne pouvoir
influer sur le gouvernement.
Les groupes de femmes
peuvent obtenir, et
obtiennent, un
immense impact.

L'éducation populaire est essentielle, comme le rappelle Daphne Dumont : « Nous devons faire en sorte qu'il soit très embarrassant de ne pas nous accorder de financement! » L'éducation doit s'inscrire dans une stratégie plus vaste qui crée un large bassin de démarcheurs politiques et d'alliées.

Pour être efficaces, les stratégies de mobilisation peuvent exiger une compréhension profonde de l'unité et de la diversité du mouvement des femmes. Nous pourrions devoir consciemment forger la solidarité. Par exemple, Beatrice Vizkelety a suggéré que, afin d'obtenir l'égalité économique pleine et entière, nous devrions peut-être nous attaquer aux différences entre les classes sociales, à la pauvreté et aux désavantages, de même que promouvoir l'accès des femmes au marché du travail et l'élimination des obstacles auxquels elles font face. Comme elle le dit elle-même, l'organisme doit reposer « non pas sur l'unité seulement, mais sur la reconnaissance de la diversité, ce qui pourrait, au sein de certains groupes et au sujet de certains dossiers, entraîner la solidarité et l'action concertée ».

LE FOSSE SANS FOND DES CONSULTATIONS GOUVERNEMENTALES

Bien des groupes de femmes se méfient des consultations gouvernementales. Ils craignent réellement de gaspiller leur énergie et d'être « utilisés » par les gouvernements. Les consultations sur les techniques de reproduction, le Comité canadien sur la violence faite aux femmes et le Comité mixte spécial sur la garde et le droit de visite des enfants constituent autant d'exemples récents d'expériences désastreuses.

Au sein des divers ateliers du forum qui ont abordé la question des consultations gouvernementales, les participantes partageaient à l'unanimité le point de vue qu'il existe des consultations réelles, des pseudo-consultations et des exercices de style spectaculaires. Elles ont exprimé leur frustration sur le fait qu'elles ont souvent estimé que le programme d'une consultation gouvernementale est prédéterminé et que la consultation elle-même ne constitue qu'une formalité permettant au gouvernement de dire qu'il avait collaboré avec le public en matière de prise de décisions.

Ces sentiments d'impuissance sont renforcés par les changements de méthodes de fonctionnement du gouvernement. Par exemple, on élabore plus de politiques sur la réglementation sans procéder à des consultations.

Les militantes doivent attaquer de front le sentiment de ne pouvoir influer sur le gouvernement. Les groupes de femmes peuvent obtenir, et obtiennent, un immense impact. En tant que mouvement, nous devons négocier avec les gouvernements une interprétation commune des modalités et des conditions de notre participation aux consultations gouvernementales.

Le Projet sur la participation des femmes au processus de politiques publiques (PPFPPP) a élaboré un cadre de travail pour résoudre ces questions. Ce cadre demande aux gouvernements :

- d’instaurer un processus de consultation et de mise en commun de l’information qui permet d’inclure les groupes de femmes avec efficacité;
- de tenir compte du fonctionnement des organismes de femmes; et
- de faire parvenir l’information pertinente à l’avance aux organismes et d’intégrer leurs commentaires.

INTÉGRATION DU SOUCI DE LA PARITÉ DES FEMMES

L’une des priorités de la revendication politique concerne l’« intégration du souci de la parité des femmes », c’est-à-dire l’incorporation des préoccupations des femmes à tous les paliers du processus de prise de décisions. Le *Plan fédéral pour l’égalité entre les sexes* repose sur la promesse du gouvernement fédéral d’intégrer, dans toutes les politiques et législations à venir, une analyse comparative du potentiel de répercussions différentes selon le sexe. Il a pour but d’« améliorer l’habileté du gouvernement à respecter son engagement sur l’égalité entre les sexes ».

Cependant, plusieurs militantes envisagent cette intégration avec circonspection. Elles craignent beaucoup que les nobles énoncés de politiques se substituent à l’action concrète. Il est difficile de s’opposer à cette approche, étant donné qu’elle fait partie des nombreuses stratégies nécessaires à relever les défis et à poursuivre notre objectif d’égalité. La question est de savoir comment la rendre plus efficace. Les mécanismes visant à augmenter l’efficacité de cette intégration pourraient comprendre la garantie d’un rôle à jouer pour la recherche indépendante et la participation des organismes de femmes au processus d’examen.

ÉTABLIR DES MÉCANISMES PERMANENTS

Pour surmonter ce sentiment d’impuissance par rapport aux consultations gouvernementales, l’une des solutions consiste à ce que les groupes de femmes insistent sur l’établissement de mécanismes permanents d’échange d’information, de surveillance et de consultation. Les mécanismes permanents suscitent plus de participation, car ils offrent la possibilité que les groupes de femmes puissent dire leur mot sur le programme.

Durant le forum national, les participantes ont clairement insisté sur le rétablissement des consultations nationales annuelles sur la violence faite aux femmes. Elles ont également affirmé que ces consultations devraient

Pour surmonter ce sentiment d’impuissance par rapport aux consultations gouvernementales, l’une des solutions consiste à ce que les groupes de femmes insistent sur l’établissement de mécanismes permanents d’échange d’information, de surveillance et de consultation. Les mécanismes permanents suscitent plus de participation, car ils offrent la possibilité que les groupes de femmes puissent dire leur mot sur le programme.

Brooks soutient que les concepts de l'éducation juridique publique (ÉJP) de transformation définissent une éducation à laquelle les femmes participent pleinement, qui leur donne du pouvoir et leur fait acquérir des habiletés de pensée critique à l'égard du système juridique. Cela correspond à une approche plus participative de l'ÉJP, une approche selon laquelle les participantes mettent en commun leurs connaissances, leurs expériences et les préoccupations, et travaillent à des projets de changement social.

se dérouler dans un format qui permettent aux groupes de femmes d'établir des positions concertées avant la tenue de la consultation.

Dans ce contexte, les inquiétudes de Lucie Lamarche sur le fait que la participation au processus de politiques publiques devienne une fin en soi méritent d'être rappelées. Sur la foi de son expérience de la situation du Québec, elle nous lance une mise en garde : la participation des femmes ne garantira pas, en soi, la promotion de leurs droits sociaux et économiques. Sans le principe directeur de l'égalité entre les sexes, nous faisons face à un programme complètement différent.

L'ÉDUCATION JURIDIQUE POPULAIRE DE TRANSFORMATION

La revendication efficace exige des démarches de formation et d'éducation. Pour rejoindre des particulières qui peuvent jouer un rôle important dans le succès ou l'échec d'une initiative et qui peuvent devenir des alliées ou des ennemies, il faut organiser une gamme d'activités éducatives.

Dans le cadre de la préparation du forum national, Karey Brooks a préparé un article pour le Comité spécial sur l'éducation juridique populaire (ÉJP) de West Coast LEAF. À partir de son examen d'activités des fournisseurs d'ÉJP et de discussions avec leurs représentantes, elle a conclu que la formation pouvait être très limitée si le processus était considéré comme étant seulement un exercice technique aidant les femmes à comprendre le système des droits de la personne. Il est également nécessaire d'établir un processus éducatif qui permet d'approfondir la compréhension de la situation des femmes, telle qu'exprimée dans le droit et la pratique, et qui favorise la capacité des femmes d'agir pour obtenir le changement. Dans un contexte de revendication, l'éducation sur les droits devrait inciter plus de femmes à exercer leurs droits fondamentaux et à exiger qu'on rende des comptes sur les instances de violation de ces droits.

Brooks soutient que les concepts de l'éducation juridique publique (ÉJP) de transformation définissent une éducation à laquelle les femmes participent pleinement, qui leur donne du pouvoir et leur fait acquérir des habiletés de pensée critique à l'égard du système juridique. Cela correspond à une approche plus participative de l'ÉJP, une approche selon laquelle les participantes mettent en commun leurs connaissances, leurs expériences et les préoccupations, et travaillent à des projets de changement social.

Durant l'atelier « Vers une éducation juridique publique de transformation au sujet de l'égalité des femmes », les animatrices, Penny Bain, Andrée Côté et Helen Wilkes, ont posé la question suivante : Qu'est-ce qui fait que le modèle actuel ne fonctionne pas?

Helen Wilkes a répondu à partir de son point de vue d'éducatrice. L'éducation est censée faire acquérir des connaissances et des habiletés. Mais elle finit habituellement par n'aborder que les connaissances et ces dernières ne transforment personne. Voici comment elle a poursuivi son point de vue :

Si je ne suis pas prête à agir, à quoi me servent les connaissances? Les connaissances ne servent pas à grand chose, et ce sont les habiletés que nous n'enseignons pas. Nous avons besoin de nous exercer; les habiletés sont un instrument, comme le piano. Nous avons tendance à donner des exposés magistraux – mais quand et où une femme peut-elle s'exercer? Même les jeux de rôle, lorsque nous nous représentons les divers paramètres d'une situation, ne laissent pas de place à l'exercice. S'exercer, c'est comme un métier – vous passez à l'action. C'est toujours en direction de l'action que nous manquons le bateau.

Selon Wilkes, l'éducation doit mener à des gestes concrets et mesurables, et non pas à un document. L'éducation continue est également essentielle. La participation des gens à des projets à long terme est une excellente façon d'atteindre nos objectifs de transformation. On peut s'inspirer grandement des approches d'éducation au sida. Elles peuvent se résumer comme suit : enseigner aux pairs pour qu'ils enseignent à leurs homologues; répéter le programme pour perfectionner les habiletés et les connaissances; aider les pairs à mettre en pratique ce qu'ils connaissent; ce qui mène à plus d'action, et donner plus de possibilités de passer à l'action.

Les femmes sont assoiffées de connaissances. Les connaissances en soi doivent être dynamiques, évolutives et doivent mener à des remises en question – tant pour la personne qui apprend que pour l'experte. L'urgence, dans ce cas, est de donner aux connaissances une dimension de transformation. Il circule parmi les militantes une forte préoccupation que nous commençons à perdre les connaissances acquises. Il faut que l'égalité réelle, par opposition à l'égalité théorique, soit comprise et communiquée.

Bien que l'objectif principal de l'ÉJP de transformation soit le besoin d'offrir de l'éducation à des femmes qui ne sont pas habilitées, le défi de changer les responsables de l'élaboration des politiques nous a répugné.

Nous pouvons trouver des alliées dans tous les secteurs, cela comprend les policières, les juges, les avocates, les représentantes du gouvernement et les politiciennes. Les personnes qui travaillent à tous les paliers des organismes des droits de la personne peuvent aussi bénéficier d'une formation leur permettant de perfectionner leur capacité à protéger les droits à l'égalité des femmes.

L'une des stratégies importantes liées à ces initiatives d'éducation est

L'éducation joue un rôle important dans le contexte de la création et de la défense des droits. Grâce à l'éducation habilitante sur les droits, les structures du système peuvent être révélées et contestées, et on peut faire des pressions pour qu'il soit plus réceptif aux questions relatives aux femmes. En dernière analyse, ce n'est pas le changement du droit ou l'obtention d'un jugement favorable qui définit la valeur de la revendication des droits fondamentaux des femmes, c'est le processus en vertu duquel les femmes peuvent non seulement exercer les droits qu'elles possèdent, mais aussi redéfinir et réorienter les lois et les normes des droits de la personne qui sont inadéquates, et garantir leur application juste et entière. Dans ce contexte, l'éducation aux droits sert à aider les femmes à utiliser la loi, les droits et le système des droits de la personne en tant que ressource politique permettant d'obtenir le pouvoir nécessaire à la réalisation du changement.

◦ *Women's Human Rights – Step by Step*

La création de coalitions est de plus en plus approuvée pour ce qui est de réagir aux tendances essentialistes d'une grande partie de la théorie juridique féministe générale, ainsi pour augmenter l'influence politique des groupes qui revendiquent l'égalité. Mais nous avons toutes beaucoup à apprendre sur la façon de bien collaborer.

l'introduction aux thèmes généraux de l'égalité. Ceux-ci peuvent être l'élément pivotant permettant de convaincre des partisans possibles. En plus du contenu spécifique d'une démarche de revendication donnée, les thèmes importants peuvent comprendre :

- le concept de l'égalité matérielle et la place qu'occupe l'égalité des femmes dans le mouvement et le système des droits de la personne;
- de l'information sur comment parvenir à obtenir la réforme du droit visant de nouvelles lois et politiques; et
- de l'information générale sur les types d'inégalités vécues par les femmes et leur portée; et les pratiques en harmonie avec les garanties constitutionnelles sur l'égalité et les normes internationales des droits de la personne.

Il reste toujours de la place pour les modèles de transformation – même lorsqu'on intervient dans les systèmes de diffusion d'information, les émissions radiotéléphoniques ou la place publique!

Notre façon de travailler

Travail en collaboration, partenariats et création de coalitions

Sheila McIntyre a écrit que notre mouvement a besoin de s'élever grâce au travail collectif et de collaboration. La création de coalitions est de plus en plus approuvée pour ce qui est de réagir aux tendances essentialistes d'une grande partie de la théorie juridique féministe générale, ainsi que pour augmenter l'influence politique des groupes qui revendiquent l'égalité. Mais nous avons toutes beaucoup à apprendre sur la façon de bien collaborer.

McIntyre pose quelques questions difficiles :

- Qu'est-ce qui rend un groupe de travail vraiment représentatif?
- Quelles structures et pratiques protègent efficacement contre le symbolisme ou la marginalisation de celles qui représentent les groupes plus marginalisés, moins puissants ou ayant moins de ressources?
- Quel processus de recrutement augmente la possibilité que celles qui sont censées « représenter » un groupe d'intérêts particulier connaissent réellement les désirs de ce groupe?
- Dans les situations où les groupes particuliers non habilités sont

profondément divisés sur des sujets importants ou des stratégies, comment est-ce que les gens désirant travailler en coalition peuvent identifier quelles personnes et quelles opinions sont « représentatives » d'un groupe d'intérêts divisé?

Plus fondamentalement, McIntyre demande si le travail en collaboration est toujours enviable ou possible. Si nous n'avons pas le temps de créer des coalitions, devrions-nous entièrement renoncer à l'intervention?

Voici une liste de raisons qui justifient la collaboration. La liste énumère aussi les difficultés rencontrées. Cette liste est tirée de nombreuses sources (y compris des articles rédigés par McIntyre, Go, ainsi que Fisher et Litt).

RAISONS JUSTIFIANT LA COLLABORATION

- Les avocates doivent être prêtes à apprendre auprès de véritables expertes, des femmes elles-mêmes, des personnes qui travaillent en première ligne et qui militent, de même qu'à travailler avec ces personnes et en leur nom.
- Celles d'entre nous qui travaillent avec les femmes maltraitées peuvent établir des liens positifs et élaborer des propositions solides pour changer la façon dont nous travaillons.
- La collaboration nous est utile pour reconnaître les limitations de la loi et pour nous encourager à être créatives avec la loi, afin d'aborder les préoccupations des femmes.
- La collaboration offre des compétences, des perspectives et des expériences différentes.
- Les positions ou les arguments résultants sont plus englobants et représentatifs de la diversité de l'expérience des femmes que lorsque les membres d'une équipe sont homogènes sur les plans social, racial et économique.
- L'obligation de rendre des comptes s'accroît avec la création de partenariats solides avec la communauté et les approches multidisciplinaires.
- La qualité de l'analyse juridique s'améliore nettement, car elle bénéficie d'une vaste gamme d'expériences.
- Les arguments soulevés contribuent à l'élaboration d'une stratégie complète sur l'égalité et tiennent compte des répercussions sur les communautés revendiquant l'égalité, au lieu de se pencher sur les intérêts plus restreints d'un seul groupe.
- Le travail au sein d'une coalition permet d'approfondir les connais-

Nous devons prendre un moment pour réfléchir à l'importance des nouvelles coalitions pour la définition d'une interprétation commune des droits de la personne dans nos communautés. Ce travail a la possibilité d'élargir et de renforcer notre influence non seulement auprès des tribunaux, mais au pays.

◦ EILEEN O'BRIEN

sances et l'expérience des partenaires de la coalition. Ces personnes discutent de questions et d'idées concrètes avec des membres d'une gamme variée de communautés et bénéficient d'une diversité de perspectives.

- Des alliances sont créées entre les communautés revendiquant l'égalité. Ces alliances peuvent permettre une participation future plus efficace sur les plans juridique et politique.
- Les coalitions comportant une vaste gamme d'antécédents jouissent d'une crédibilité accrue auprès des cours et des tribunaux.
- Les partenaires de la coalition possédant moins d'expérience dans les litiges peuvent être habilités par leur participation avec des groupes plus expérimentés et les partenaires possédant plus d'expérience dans les litiges peuvent participer à des activités ancrées dans la communauté plutôt qu'à des activités juridiques.

RECONNAÎTRE LES DIFFICULTÉS DU TRAVAIL EN COLLABORATION

- Le travail en collaboration est exigeant sur le plan intellectuel et émotionnel.
- Le travail en collaboration est parfois épuisant pour l'ego des professionnelles habituées à avoir un contrôle indépendant sur le travail à effectuer.
- Le travail en coalition exige beaucoup plus de temps, surtout lors des échéances serrées qui sont souvent imposées par les cours ou les tribunaux.
- La participation aux coalitions augmente les exigences, tant pour les ressources humaines que financières.
- Il existe un niveau plus élevé de conflits quand vient le temps de concilier les nombreuses perspectives différentes que lorsqu'un groupe intervient seul.
- Le besoin de concilier les conflits peut mener à des compromis avec lesquels les partenaires de la coalition ne sont pas à l'aise.
- Les processus de prise de décisions peuvent être vagues. Des conflits plus difficiles à régler peuvent survenir.
- Les délais serrés peuvent rendre la participation concrète irréaliste.
- Les groupes possédant moins de pouvoir ou d'expérience peuvent avoir besoin de « mentorat ».
- Les groupes possédant plus de pouvoir ou d'expérience ne se voient

pas souvent dans le rôle de « mentor » et ont tendance à imposer leurs perspectives sur les autres.

- La disponibilité des représentantes et des groupes peut varier d'une réunion à l'autre; ce roulement élevé entraîne une perte de continuité.
- Ce ne sont pas toutes les avocates qui sont prêtes à recevoir des directives d'une coalition ou qui possèdent de l'expérience en matière de passation de pouvoirs à un processus communautaire ou participatif.
- Chaque partenaire de la coalition possède ses structures de groupe internes, ce qui peut alourdir le processus et le ralentir.

L'une des façons importantes d'améliorer le travail au sein d'une coalition est de créer des alliances permanentes, au lieu d'alliances axées sur un projet particulier. Carol Aylward note qu'« un bon travail de coalition signifie aller dans la communauté, parler aux dirigeantes... vous devez être présente dans la communauté. Il est important d'être engagée avant la crise. » Elle nous rappelle que la création de coalitions s'améliore au cours du temps. Nous devons être prêtes à partager le pouvoir.

Vers des principes directeurs féministes

De nombreuses militantes pour l'égalité des femmes ont exprimé leurs inquiétudes sur la façon dont les groupes féministes fonctionnent à l'interne et entre eux. Nous avons aussi reconnu que nos groupes ont des problèmes d'emploi et d'organisation qui sont sourants dans le secteur non gouvernemental. Carissima Mathen et Fiona Sampson, avec l'aide de Diana Majury, ont rédigé et présenté un article sur ce sujet au forum national.

Mathen et Sampson ont noté que le manque de pratiques et de principes féministes clairement définis désavantage le personnel et les bénévoles, surtout lors de crises aiguës. Elles ont aussi souligné que les moyens et les processus au moyen desquels les organismes atteignent leurs buts sont aussi importants que les buts eux-mêmes. Dans certains cas, les pratiques réelles adoptées par de nombreux organismes féministes démentissent leur soi-disant engagement envers le féminisme.

Voici une liste des préoccupations repérées :

- 1 l'obligation de rendre des comptes;
- 2 les dynamiques de pouvoir, reconnues et non reconnues;
- 3 le besoin de donner corps à la diversité;
- 4 les dynamiques interpersonnelles : moyens de communications et normes de comportement; et

**L'engagement ne suffit pas.
Nous devons établir des règles
sur la façon de travailler ensemble
plutôt que de théoriser la diversité.**

◦ CAROL AYLWARD

5 la répercussion des distinctions de classes dans les organismes féministes.

Les organismes féministes ont sérieusement essayé de créer une alternative aux structures hiérarchiques d'organisation traditionnelles. Toutefois, certaines des créations positives sont entravées par des phénomènes dont voici une liste :

- Les alliances personnelles intimes, les similarités en matière d'antécédents et d'expériences de vie ont des répercussions sur qui est écouté, malgré une similitude évidente de positions et de responsabilités.
- Malgré un engagement formel envers la diversité, nous éprouvons toujours de profondes difficultés à transformer l'idéal de la diversité en mécanismes, en politiques et en choix concrets. Nous avons de la difficulté à transcender la diversité des membres afin que celle-ci se reflète dans les pratiques d'organisation concrètes. Les questions connexes concernant l'appartenance, la tolérance et le fait d'accorder de la place aux autres sont aussi importantes.
- Nous investissons une grande partie de nos émotions dans le travail et la vision des organismes féministes et cela peut donner lieu à une tendance à personnaliser certaines questions. Nous pouvons répondre à la critique objective de façon émotive et impulsive qui, en bout de ligne, n'est pas productive. Les différences politiques deviennent des conflits personnels.
- Quand le désaccord n'est pas exprimé ouvertement mais l'est dans une conversation latérale, cela entraîne un problème commun au sein des discussions de groupe. Cela entrave les discussions franches et ouvertes et désavantage les personnes exclues des discussions latérales qui n'ont peut-être pas eu la chance de défendre/militer pour une position ou un argument ou de le/la défendre/rejeter.
- Un niveau élevé de stress, d'épuisement et de fatigue; et
- Nous devons examiner de quelle manière le pouvoir est utilisé et reconnaître que les femmes économiquement privilégiées possèdent un plus grand avantage, ce qui se traduit par le pouvoir de déterminer les buts et les méthodologies politiques d'un organisme.

Cette conversation est loin d'être terminée. Nous en sommes encore à la phase de définition des préoccupations, mais cette reconnaissance est un premier pas important. L'atelier a aidé à déterminer que le travail doit se poursuivre dans les domaines suivants :

- l'élaboration de principes et de pratiques féministes;
- l'opérationnalisation de l'égalité matérielle comme principe et pratique féministes;
- l'élaboration d'un code de déontologie féministe;
- la création de systèmes d'obligation de rendre des comptes;
- le besoin de donner corps à la diversité; et
- le travail visant le partage du pouvoir dans les organismes féministes, en prenant la démocratie participative comme point de référence.

Les militantes doivent accorder plus d'importance à certains types de comportements et à la création d'espaces sécuritaires. Nous devons aussi être responsables de notre comportement.

Durant le même atelier, Diana Majury a exploré les principes féministes dans le contexte d'un organisme non féministe. Elle se demande pourquoi les féministes et les autres militantes n'ont pas réussi à apporter beaucoup de changements fondamentaux dans nos milieux de travail non féministes. Où se situent les principes et les pratiques féministes dans ma vie quotidienne? Où sont la passion, l'énergie et l'engagement envers le changement?

De nombreuses féministes occupent maintenant des postes supérieurs avec assez de pouvoir dans leur milieu de travail et, pourtant, relativement peu de normes ont changé de façon fondamentale. Majury mentionne des exemples d'embauche et de permanence à l'université où elle travaille. De nombreuses réalisations féministes, y compris les conférences et les publications approuvées par des collègues, ressemblent à leurs contre-parties du courant dominant et suivent les mêmes règles.

Majury pense que les facteurs suivants sont à l'œuvre : autocensure, isolement, fatigue, fragmentation, syndrome de forteresse assiégée, tyrannie de la démocratie et questions connexes d'assimilation et de cooptation.

Lors du forum national, Michèle Caron a identifié une autre question vitale concernant les relations dans le mouvement des femmes : l'écart grandissant entre les mouvements féministes du Canada et du Québec. Elle décrit que la situation est passée de la « solidarité » aux « deux solitudes ». Elle a soutenu que nous devons faire un effort soutenu pour redémarrer le dialogue sur une base fondée sur des principes affirmant le droit des Québécoises à décider de leur autonomie. Pour celles d'entre nous qui travaillent dans d'autres régions du Canada, il est essentiel de ne pas ignorer la réalité du Québec et les progrès réalisés dans cette province. Nous devons aussi faire attention de ne jamais généraliser pour le Canada, sans s'assurer que ce soit également vrai pour le Québec ou en admettant au moins ne pas en avoir examiné la validité pour cette province. Elle a

Les militantes doivent accorder plus d'importance à certains types de comportements et à la création d'espaces sécuritaires. Nous devons aussi être responsables de notre comportement.

Nous devons intervenir partout où cela nous est possible. Nous devons comprendre que le but de nos adversaires est de nous empêcher de réussir. Ces personnes veulent miner nos convictions, nous empêcher d'avancer et transformer ces petites vagues d'anxiété en paralysie. Mais nous devons refuser le découragement qu'on nous pousse à accepter. Nous vivons une période cruciale et passionnante de possibilités pour les politiques canadiennes. C'est le moment de transformer toutes les idées et les propositions en actions politiques. Il faut faire preuve d'imagination et de courage, comme nous savons si bien le faire. Il faut créer de l'espace public partout où nous le pouvons. Saisissons le moment.

◦ GWEN BRODSKY

terminé en disant que nous devons reconnaître les groupes de femmes du Québec et les appuyer, si cela a plus de sens que de poursuivre des activités pancanadiennes.

Dans ce contexte, il est important de se remémorer les réflexions de Patricia Monture-Angus sur l'écart entre le mouvement des femmes et les femmes autochtones et ses suggestions de renouvellement.

Une partie de notre programme doit porter sur l'amélioration de notre façon de travailler. Nous devons concevoir des stratégies pour faire face à nos différences fondamentales, aux différences liées à la stratégie et, plus fondamentalement aux valeurs, croyances et identités. De nombreuses participantes au forum ont suggéré que nous devons repenser le but du consensus, créer d'autres façons d'incorporer un éventail de vues divergentes et penser à des façons de présenter les analyses et les arguments sans sentir que nous devons fournir les réponses. Nous devons améliorer l'habileté à ne pas être d'accord sans être destructive.

La troisième partie a examiné le rôle des stratégies juridiques dans l'obtention de l'égalité pour les femmes. Un bon nombre de leçons générales peuvent être tirées de l'évaluation de nos instruments et stratégies juridiques. Premièrement, nos stratégies juridiques doivent s'inspirer des conceptions générales et matérielles de l'égalité. Nous devons résister régulièrement aux conceptions restreintes, légalistes et formelles. Deuxièmement, les stratégies sur l'égalité elles-mêmes doivent refléter les différences entre les femmes : la diversité et la complexité sont des forces et le droit doit faire plus d'efforts pour reconnaître ces réalités et composer avec elles.

Comme nos fondements des concepts de l'égalité juridique doivent être plus élaborés et raffinés, nos stratégies de nature juridique doivent être améliorées. Particulièrement, il faut accorder la priorité à l'amélioration de notre capacité d'élaborer des stratégies de litiges faisant partie de stratégies d'intervention plus complètes et plus générales. Nous devons devenir plus créatives dans notre façon de faire de l'éducation juridique publique de transformation et de suivre de près le progrès de notre travail sur les litiges et l'intervention.

Enfin, nous devons accorder autant d'attention à la façon dont nous effectuons notre travail sur les droits à l'égalité qu'à nos buts. Nous devons nous assurer que les moyens que nous choisissons et que nous suivons, de façon individuelle et collective, incarnent l'esprit de collaboration, d'inclusion et d'égalité matérielle que nous voulons obtenir. Ce n'est qu'à ce moment que nous réaliserons la promesse constitutionnelle de l'égalité et qu'elle deviendra une réalité tangible pour toutes.

CHAPITRE 4

**Pour passer
à l'action**

Transformer l'avenir des femmes : Guide de théorie et d'action sur les droits à l'égalité © 2001
West Coast Women's Legal Education and Action Fund

Nous encourageons les particulières et les organismes à reproduire ce document à des fins éducatives ou de démarchage politique. Cependant, il est interdit de reproduire ce document à des fins commerciales, sans la permission expresse de West Coast Women's Legal Education and Action Fund.

Pour obtenir des exemplaires supplémentaires du guide, veuillez contacter :

Association West Coast LEAF
409, rue Granville, bureau n^o 1517
Vancouver (C.-B.)
V6C 1T2

Tél. : (604) 684-8772
Télec. : (604) 684-1543
Courriel : wcleaf@westcoastleaf.org

Les trois premiers chapitres du guide présentaient certaines des priorités actuelles visant à concrétiser l'égalité des femmes, résumaient le contexte juridique et évaluaient les outils et les stratégies utilisés jusqu'à présent pour revendiquer les droits à l'égalité. Ils contenaient également de nombreux exemples de démarches intéressantes présentement en cours et des idées sur les types d'initiatives pouvant être envisagées dans un avenir immédiat.

Le Chapitre 4 constitue un recueil de mesures et de suggestions qui peuvent aider à mettre sur pied des stratégies liées au droit. Elles sont présentées sous forme de listes de vérification, d'étapes ou de questions dont il faut tenir compte, et ainsi de suite. Dans certains cas, nous énumérons des ressources ou des exemples précis ou, encore, décrivons des conseils pratiques tirés de l'information recueillie durant le forum national.

Le présent chapitre comprend les sections et les sujets suivants :

LES PREMIERS PAS

- 1 Cerner les problèmes liés à l'égalité
- 2 Contrer les stéréotypes sexistes
- 3 Faire un choix parmi les pistes d'action juridique

STRATÉGIES LIÉES AU DROIT

- 4 Intenter un litige de cause type stratégique
- 5 Entamer un litige selon l'optique de la critique des questions de race
- 6 Choisir les options relatives à l'utilisation des normes de droit internationales ou à la revendication sur la scène internationale
- 7 Faire de l'éducation juridique publique (ÉJP) de transformation
- 8 Collaborer avec les commissions des droits de la personne

ORGANISATION ET COMPÉTENCES LIÉES AU MILITANTISME

- 9 Élaborer une stratégie de revendication d'ensemble
- 10 Choisir parmi les diverses activités de mobilisation
- 11 Suggestions de pressions politiques
- 12 Élaborer une stratégie médiatique

TRAVAILLER EN COLLABORATION

- 13 Surmonter les obstacles liés au travail en coalition durant le déroulement d'un litige
- 14 Élaborer un processus de politiques publiques qui soit universel et crédible
- 15 Définir des lignes directrices sur les processus universels
- 16 Travailler en collaboration : Liste de vérification

Les premiers pas

1. Cerner les problèmes liés à l'égalité

Sources possibles :

- Directement, auprès des femmes qui subissent de la discrimination
- En effectuant des recherches sur des problèmes généralisés ou des lois qui exercent de la discrimination à l'égard des femmes
- Au moyen des rapports publiés par d'autres organismes

Se concentrer sur quelques cibles importantes :

- Les lois et les politiques qui définissent l'interprétation des droits à l'égalité des femmes
- Les organismes régionaux, nationaux et internationaux qui ont la responsabilité de faire respecter ces droits
- Les attitudes et les comportements des fonctionnaires et des citoyens ordinaires (y compris les femmes), au sujet des droits de la femme

Ce qu'implique une solide analyse du problème :

- Montrer l'existence d'un droit
- Prouver que ce droit a été violé
- Faire la démonstration que l'État est responsable de la violation qui s'est produite
- Surmonter les problèmes conceptuels en déterminant les faits et en procédant à leur analyse
- Effectuer une analyse intersectionnelle de l'égalité

2. Contrer les stéréotypes sexistes

À partir de son travail sur les archétypes féminins de la « sainte » et de la « pécheresse » qu'elle a effectué dans le cadre de la lutte pour l'obtention de l'aide sociale, Jeanne Fay a dressé une liste de stratégies permettant de déconstruire les stéréotypes historiques profondément ancrés. La voici :

- 1 Examinez le contexte historique et l'histoire du droit par rapport à la catégorie particulière de personnes que vous représentez, afin d'en comprendre les répercussions.
- 2 Remettez le cas dans son contexte, afin qu'il ne représente pas un point de vue confinant la femme dans un rôle de victime maltraitée et passive.

- 3 Créez un langage qui nous permet de commencer à parler des femmes comme étant des êtres fluides plutôt que statiques.
- 4 Avez l'analyse juridique et factuelle sur la femme.
- 5 Évitez les arguments « prêts-à-répéter » et remettez en question les interprétations existantes d'un enjeu ou d'un problème. Durant un litige, c'est faire fausse route que d'adopter l'interprétation « sainte et pécheresse » et de présenter une mère comme étant une « sainte ». De plus, dépeindre une femme comme étant une « sainte » recrée le modèle de la bienfaisance.
- 6 Parlez avec les femmes, pour savoir de quelle manière elles se représentent leurs efforts.
- 7 Traitez les femmes en tant que militantes ou collaboratrices, plutôt que comme clientes. Il s'agit là d'une approche très importante dans le cadre des litiges d'égalité. Cette approche peut également inciter des femmes à politiser leur lutte. Les gens pauvres veulent comprendre leur oppression.

Transformer les droits formels en droits concrets
tiré et adapté de *Women's Human Rights – Step by Step*

TYPE DE DROIT

- Droits énumérés dans les instruments généraux des droits de la personne, s'appliquant tant aux hommes qu'aux femmes
- Droits énumérés dans des instruments spécialisés, dont la CEDAW, qui aborde les droits s'appliquant aux femmes (comme l'absence de discrimination fondée sur le sexe)
- Les droits en devenir (comme les droits liés à la reproduction et de nature sexuelle) qui ne sont énumérés dans aucun instrument à ce jour

BUT DE LA REVENDICATION

- Veiller à ce que ces droits s'appliquent systématiquement aux femmes
- S'assurer que ces droits sont traités avec le même sérieux que les droits de la personne généraux
- Rendre explicites l'identification, la définition et la protection de ces droits

3. Faire un choix parmi les pistes d'action juridique

Il arrive souvent qu'une seule piste d'action juridique s'offre à un individu ou un groupe qui revendique un droit à l'égalité.

Dans certains cas, les militantes peuvent choisir entre divers mécanismes pour faire avancer un enjeu particulier. Par exemple, vous pourriez faire avancer l'enjeu :

- devant les tribunaux, en faisant une réclamation en vertu de l'article 15 de la *Charte* pour contester une loi, une politique publique ou une pratique gouvernementale;
- en faisant une plainte de violation des droits de la personne auprès de la commission pertinente ou du tribunal pertinent;
- dans un cadre quasi-judiciaire, devant un tribunal administratif ou selon la procédure d'un organisme de réglementation;
- au moyen d'un mécanisme d'arbitrage sur les conflits de travail;
- grâce à une action au civil.

La formulation d'un problème d'égalité dépend de la procédure juridique retenue ou disponible.

La liste suivante comprend des questions auxquelles une militante devrait réfléchir avant de choisir parmi les procédures possibles.

- De quel type de procédure s'agit-il? (plainte, vérification et rapports ou « hydride »)
- Qui peut se prévaloir de la procédure?
- Que doivent faire les militantes pour entamer la procédure? (exigences d'admissibilité)
- Comment le système fonctionne-t-il et quel rôle les militantes peuvent-elles jouer?
- Quels sont les recours possibles?
- Quels sont les avantages et les désavantages d'un mécanisme particulier?

QUESTIONS DONT IL FAUT TENIR COMPTE

TYPES DE PROCÉDURES D'EXÉCUTION

Les buts et les stratégies d'une démarche de revendication seront influencés par les types de procédures d'exécution qui s'offrent à la militante. Par exemple, même si une procédure de plainte pouvait aider à établir un précédent ayant force exécutoire et obtenir un recours solide dans une

cause particulière ou un groupe de causes, il se pourrait qu'elle ne soit pas disponible ou souhaitable. D'un autre côté, les procédures de vérification et de rapports peuvent mieux convenir au redressement de problèmes généralisés et systémiques et obtenir plus de changements profonds qui font avancer les droits à l'égalité des femmes, sans toutefois nécessairement fournir de mesures réparatoires individuelles.

ADMISSIBILITÉ

Chaque piste d'action juridique comporte des exigences différentes en matière de démarches administratives et de méthodes formelles de formulation du cas ou du problème. Vous ne pouvez habituellement entamer qu'une seule procédure à la fois et certaines possibilités ne sont disponibles qu'après avoir suivi toutes les autres pistes.

CONNAÎTRE LE FONCTIONNEMENT DES SYSTÈMES

Prenez le temps de vérifier que vous connaissez bien les implications de chaque option, étant donné qu'elles comprennent de vastes différences procédurales sur diverses questions, dont le rôle des avocates, des règles particulières, un niveau de formalité et ainsi de suite.

RECOURS

Les recours peuvent être très spécifiques. Ils peuvent viser la réparation individuelle, dans le cas d'une femme dont les droits ont été violés ou constituer des mandats de changements profonds de politiques gouvernementales, et parfois aussi viser ces deux buts.

Stratégies liées au droit

4. Intenter un litige de cause type stratégique

Voici les éléments d'une stratégie de cause type :

- définir des objectifs à long terme bien clairs;
- élaborer une théorie d'ensemble sur l'égalité matérielle visant toutes les femmes ou établir des approches connexes ou compatibles;
- déterminer des principes d'analyse juridique fondamentaux;
- définir des critères d'élaboration de causes et de sélection de projets;
- évaluer les points de vue communautaires, afin de déterminer le mandat du litige;
- déterminer les axes prioritaires du problème;

- tirer parti des cas précédents;
- évaluer soigneusement les répercussions positives potentielles des causes;
- évaluer soigneusement les répercussions négatives potentielles des causes;

Liste de vérification pour peser le pour et le contre des procédures tirée et adaptée de *Women's Human Rights – Step by Step*

	cochez si cela s'applique au système	cochez si c'est important pour vous
◦ Permet la participation directe des militantes		
◦ Permet la participation indirecte des militantes		
◦ Les recours sont spécifiques.		
◦ Les recours visent la réparation individuelle (pour les femmes).		
◦ Les recours sont généraux.		
◦ Les recours visent des changements de politiques gouvernementales.		
◦ Le résultat est une décision ayant force obligatoire.		
◦ Les résultats sont des recommandations d'action à caractère non obligatoire.		
◦ Les femmes peuvent participer anonymement.		
◦ Les femmes ne peuvent participer à moins d'être nommées.		
◦ L'intervention des ONG peut être considérable.		
◦ L'intervention des ONG est limitée.		
◦ Procédure rapide		
◦ Procédure lente		

- adapter continuellement les tactiques, afin d'atteindre les objectifs stratégiques;
- faire le suivi des causes;
- évaluer soigneusement les répercussions des causes après le jugement, non seulement sur la doctrine juridique, mais aussi sur les groupes de revendication de l'égalité visés;
- veiller à faire un suivi approprié.

Voici une liste de vérification visant à améliorer l'efficacité des litiges de causes types stratégiques.

- 1 Sélectionnez les « axes prioritaires » :** Revoyez les axes prioritaires chaque année (ou chaque deux ans), en consultation avec un groupe diversifié et représentatif de femmes et de groupes de femmes canadiennes. Les décisions sur les axes prioritaires devraient également être prises en tenant compte des études d'impact des causes effectuées annuellement. Elles devraient fournir une évaluation raisonnable des effets du litige sur les conditions réelles de la vie des femmes.
- 2 Envisagez de marrainer un plus grand nombre de causes :** Les interventions sont restreintes par les limites d'une cause. Plus particulièrement, les intervenantes ont une capacité extrêmement limitée d'influer sur la présentation des faits ou de la preuve. Le marrainage d'une des parties impliquées dans une cause peut être particulièrement important pour les questions en émergence, afin de formuler la cause pour qu'elle puisse permettre de mieux atteindre le but général de la promotion de l'égalité des femmes.
- 3 Faites davantage appel aux partenariats et aux coalitions :** Cela améliore la qualité de l'analyse juridique, donne de la crédibilité devant les tribunaux, contribue à une compréhension plus poussée de l'intersectionnalité et favorise les alliances qui peuvent susciter une participation future plus efficace, tant aux paliers juridique que politique. Cela encourage également les approches multidisciplinaires.
- 4 Envisagez d'incorporer d'autres dispositions de la Charte dans l'analyse juridique :** Lorsque vous participez à un litige de cause type stratégique sur l'égalité, étudiez les autres dispositions (comme les articles 7, 1 et 28).
- 5 Faites un suivi des décisions et évaluez-les :** Le suivi des causes précédentes joue un rôle crucial dans la révision et l'amélioration des stratégies juridiques.

Financer des litiges de causes types sur l'égalité

Le Programme de contestation judiciaire du Canada est un organisme de financement qui subventionne l'élaboration d'une action en justice et les litiges de certaines causes types sur l'égalité. Il peut également financer les consultations et la recherche effectuées pour l'élaboration des causes. Pour être admissible au financement, une cause doit :

- impliquer la contestation d'une loi, d'une politique ou d'une pratique fédérale en vertu de l'article 15 de la *Charte*;
- constituer une cause type; et
- faire progresser les droits à l'égalité d'un groupe historiquement désavantagé.

Un comité indépendant examine les demandes de financement et décide s'il faut accorder une subvention. Il est possible d'obtenir de l'aide pour faire une demande. Pour plus de renseignements, voir le site Web suivant : <http://www.ccppcj.ca>

6 Considérez le litige comme étant l'un des éléments d'une stratégie d'ensemble : Combinez le litige aux démarches de réforme du droit et d'éducation juridique populaire, pour produire une approche « polyvalente » plus efficace. Étant donné que les victoires juridiques ne garantissent pas l'égalité à elles seules, il est nécessaire de coordonner les efforts. Les causes gagnées ou perdues en cour peuvent être neutralisées, renforcées ou annulées à cause de mesures gouvernementales ultérieures ou de l'inaction.

5. Entamer un litige selon l'optique de la critique des questions de race

(Le texte suivant est tiré de l'ouvrage de Carol Aylward, *Canadian Critical Race Theory*, avec sa permission.)

- 1 Soyez consciente de l'histoire du racisme dans la société canadienne et du rôle que le mythe sur l'absence de passé raciste dans la société canadienne joue dans la perpétuation de l'oppression fondée sur la race.
 - L'avocate doit être consciente des expériences de subordination et de racisme des personnes de couleur ou s'informer à ce sujet; et accepter que les Noires et les autres personnes de couleur possèdent une voix unique pour exprimer ces expériences, une voix qui doit être écoutée et à laquelle il faut s'en remettre, même si les points de vue reposant sur la race peuvent être compris, intellectuellement, de manière transraciale.
- 2 Développez l'habileté à repérer les situations où la race est un problème et à déterminer l'oppression qui peut être vaincue ou limitée par le truchement du droit.
- 3 Déconstruisez la règle de droit, le principe, la doctrine, la politique ou la pratique discriminatoire, pour être en mesure de la ou de le contester. La déconstruction sert à affronter les formes de discrimination, tant manifestes que subtiles, perpétuées en droit. Posez-vous la question suivante : Est-ce que la doctrine, la règle de droit, le principe, la politique ou la pratique en jeu dans ce cas particulier asservit les personnes de couleur? Si la réponse est positive, vous devez procéder à une analyse approfondie de la règle de droit, afin de débusquer les formes de discrimination dissimulées.
- 4 L'étape finale est celle de la reconstruction : Quelles sont les solutions, le cas échéant, à la doctrine, la règle de droit, le principe ou la pratique qui n'asserviront pas les gens de couleur ou allègeront leur

oppression? Quel mal ou quel avantage, pour la cliente noire ou la communauté noire, pourrait découler de l'adoption ou du rejet, par les tribunaux, du changement recherché? Quels sont les avantages d'une stratégie de litige selon l'optique de la critique des questions de race?

6. Choisir les options relatives à l'utilisation des normes de droit internationales ou à la revendication au niveau international

DANS LE CADRE DES PROCÉDURES JUDICIAIRES CANADIENNES

- On peut présenter les normes de droit internationales, comme celles énoncées dans les rapports des Comités de l'ONU, dans les litiges invoquant l'article 15 de la *Charte*.
- Il est possible d'utiliser les conventions internationales en tant qu'instruments d'interprétation des articles de la *Charte*. (Elles énoncent souvent des dispositions plus spécifiques.)
- Les commissions canadiennes sur les droits de la personne étudient comment elles peuvent contribuer à mettre en application les obligations internationales sur les droits de la personne, tout comme elles le font pour la promotion des droits de la personne.
- Lorsque les droits ne sont pas bien définis ou compris au Canada, comme c'est le cas des droits sociaux ou économiques, nous pouvons nous tourner vers les normes internationales.

REVENDEICATION SUR LA SCÈNE INTERNATIONALE

- Nous pouvons faire des démarches de revendication auprès des divers organismes des Nations Unies, tels que le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, le Comité des droits de l'homme et le Comité des droits économiques, sociaux et culturels.
- Les divers organismes des Nations Unies peuvent émettre un rapport et faire des recommandations.
- Il est possible de présenter des cas individuels auprès de l'agence de vérification responsable, en vertu de certains traités internationaux.

NOUVELLES POSSIBILITÉS

- Le nouveau Protocole facultatif de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (la CEDAW) permet de présenter directement aux Nations Unies des plaintes spécifiques sur la violation des droits à l'égalité des femmes contre le Canada et ce, en plus des dispositions existantes sur l'égalité des femmes.
- La Conférence mondiale contre le racisme, organisée par les Nations Unies en 2001, représente la possibilité d'élaborer des stratégies pour lutter contre le racisme au Canada.

STRATÉGIES POUR UTILISER LE DROIT INTERNATIONAL SUR LA SCÈNE NATIONALE

- Fondez les réclamations portant sur les droits de la personne sur le droit international ou régional, quand ce droit fait partie du droit national ou y a été intégré.
- Pour vous aider à interpréter les dispositions du droit national, utilisez le droit international et régional portant sur les droits de la personne. Les juges de plusieurs pays peuvent utiliser le droit international pour guider leur interprétation des dispositions juridiques – ils l'ont d'ailleurs fait par le passé.
- Rappelez à l'État qu'il a, de par sa ratification d'un traité, librement assumé une obligation (p. ex., celle d'éliminer la discrimination à l'égard des femmes). Les mécanismes d'exécution nationaux devraient avoir l'obligation d'interpréter le droit national de manière à ne pas entrer en conflit avec les obligations régionales ou internationales de l'État.
- Servez-vous du droit international sur les droits de la personne comme représentant une norme minimale de protection que le droit national devrait atteindre. La revendication visant la réforme du droit et la réceptivité des magistratures peut réussir, dans un premier temps, à harmoniser le droit national avec les normes de protection des droits de la femme qui sont reconnues sur le plan international.

Conseils pratiques

EXEMPLE DE L'ONTARIO

La Table féministe francophone de concertation provinciale de l'Ontario a conçu un projet pouvant servir d'exemple récent d'un modèle d'éducation juridique populaire sur les droits à l'égalité des femmes fondé sur une approche transformative et participative. Intitulé « Les Franco-Ontariennes et le droit à l'égalité », le projet est décrit dans un article d'Andrée Côté, qui a dirigé la démarche.

Le projet comportait trois volets : la formation, la consultation et la concertation. Le modèle avait pour but l'acquisition de connaissances juridiques de base et une formation sur l'évolution historique, sociale et politique du droit, de même que sur le fonctionnement réel de la « loi en action ».

En voici les points saillants :

- Les participantes à cette démarche de formation étaient toutes des féministes travaillant au sein de groupes de femmes et possédaient une solide connaissance des divers aspects de la situation de la femme.
- Les objectifs du projet consistaient :
 - à permettre aux participantes d'acquérir des connaissances de base en matière de droits constitutionnels sur l'égalité des femmes;
 - à leur donner les outils nécessaires à une analyse critique des politiques gouvernementales à la lumière des garanties constitutionnelles;
 - à les aider à repérer les recours juridiques et politiques possibles pour surmonter ces obstacles à l'égalité.
- Les participantes ont contribué dès le début à la définition des paramètres du projet.
- La première partie du projet consistait en une session de formation d'une durée d'une journée et demie offerte dans cinq villes. La session abordait les thèmes suivants :
 - la discrimination historique exercée par le droit et les pratiques et les politiques de l'État;
 - les luttes menées par les femmes contre cette discrimination et la législation qui a été adoptée en réaction à leurs revendications;

suite à la page suivante ...

Conseils pratiques, suite...

- la distinction entre les différents régimes juridiques encadrant l'exercice des droits à l'égalité (droits de la personne, la *Charte* et ententes internationales);
- la définition de l'égalité et les domaines d'application des droits à l'égalité;
- la distinction entre l'égalité formelle et l'égalité matérielle;
- la responsabilité de l'État en matière de promotion de l'égalité;
- le mandat du Programme de contestation judiciaire du Canada;
- les interventions du FAÉJ et d'autres groupes de femmes, dont l'Association nationale des femmes autochtones du Canada, dans l'arène juridique; et
- la jurisprudence établie en vertu de l'article 15 de la *Charte* (garantie de l'égalité) et les divers recours juridiques offerts par le droit canadien et international.

L'une des caractéristiques importantes de ces sessions a été de remettre aux participantes des textes juridiques sur les droits à l'égalité. Elles les ont lus à voix haute et ont discuté de la signification de ces dispositions sur l'égalité. Se rendre compte qu'elles pouvaient comprendre ces textes a eu d'importantes répercussions d'habilitation auprès des participantes.

- Le deuxième volet du projet consistait à mener une consultation auprès des femmes ayant participé à la session de formation, afin d'identifier les pratiques, les politiques et les lois gouvernementales qui font obstacle à leurs droits à l'égalité. Cette consultation comportait une session de remue-ménages générale qui était suivie de discussions en petits groupes sur quatre ou cinq exemples. La consultation se terminait par une brève discussion sur les pistes d'action juridique possibles pour intervenir dans ces dossiers. Ces discussions ont fait l'objet d'un rapport. Environ 75 femmes de cinq villes différentes ont participé aux deux premières sessions.

suite à la page suivante ...

Conseils pratiques, suite...

- Le troisième et dernier volet du projet a été une rencontre de concertation provinciale de deux jours à laquelle ont assisté une trentaine de femmes ayant participé aux premières sessions. La première journée a été consacrée à l'examen du rapport de consultation sur les politiques gouvernementales identifiées comme pouvant porter atteinte aux droits à l'égalité des femmes. Elle s'est terminée par une session de remue-ménages fort créative portant sur différentes pistes d'action. La deuxième journée était consacrée à la détermination de priorités et à des stratégies définissant les priorités. Les trois priorités retenues étaient : les droits des femmes immigrantes; la question du travail obligatoire; et la violence à l'égard des femmes. Un rapport final a été produit après cette dernière session.
- Nous avons procédé à une évaluation du projet. Les participantes ont évalué le projet de manière extrêmement positive. Elles ont vraiment apprécié l'approche historique de l'évolution des droits et de pouvoir lire des textes juridiques. Elles ont souligné qu'elles seraient en mesure d'utiliser les connaissances acquises dans leurs analyses et stratégies et de partager ce qu'elles ont appris avec d'autres femmes. Elles ont fait des suggestions d'amélioration, dont :
 - les sessions de formation auraient dû durer plus longtemps et permettre d'explorer plus en détail certains thèmes et questions;
 - la perspective internationale devrait être mieux intégrée à la session.

Elles ont aussi fait des suggestions précises de suivi :

- la principale faiblesse du projet, selon l'évaluation, a été la capacité limitée du groupe organisateur de faire un suivi sur l'excellent travail effectué. Cependant, des mesures concrètes ont été prises au sujet des trois priorités retenues durant le processus.

– *Andrée Côté, « Pour les damnées de la terre : l'éducation juridique populaire sur les droits des femmes »*

7. Faire de l'éducation juridique publique (ÉJP) de transformation

L'éducation juridique publique (ÉJP) est une démarche à laquelle les femmes peuvent participer. Elle leur fait découvrir leur pouvoir et leur enseigne l'aptitude à faire preuve d'esprit critique au sujet de notre système judiciaire.

Voici les éléments d'une stratégie visant une ÉJP de transformation :

- elle doit impliquer à la fois l'échange d'information et l'acquisition d'habiletés;
- le public cible devrait participer à l'élaboration de la session;
- l'éducation doit entraîner des gestes concrets et mesurables, et non pas un document;
- elle fait participer les gens à des projets à long terme;
- dans la mesure du possible, elle implique une relation, des réunions continues;
- l'information doit être de nature dynamique et évolutive; elle doit mener à des remises en question; de cette manière, l'information elle-même devient un procédé de transformation;
- il est souvent nécessaire de répéter les activités du programme, afin de perfectionner les habiletés et d'approfondir les connaissances;
- l'ÉJP doit s'adresser tant aux femmes qu'aux personnes responsables de l'élaboration de politiques; elle doit tenir compte des deux côtés de l'équation.

8. Collaborer avec les commissions des droits de la personne

Les commissions des droits de la personne possèdent des mécanismes externes au processus des plaintes et qui peuvent être utilisés pour faire avancer l'égalité des femmes. Comme le décrit un article de Mary-Woo Sims et Sheri Helgason, ces outils comprennent les mesures suivantes :

- faire de la prévention, au moyen de la sensibilisation;
- envoyer des ébauches de politiques aux employeurs et aux syndicats, à titre de modèles à suivre, par exemple une politique sur le harcèlement sexuel en milieu de travail;
- appuyer l'éducation, à l'interne, des membres des commissions des droits de la personne;

- organiser des tables rondes de discussion avec des représentantes des groupes ciblés, par exemple, des groupes de femmes, de lutte contre la pauvreté et de lutte contre le racisme;
- demander qu'on respecte l'équité en matière d'emploi et qu'on fasse des mesures de suivi;
- élaborer des mécanismes qui augmentent l'accès aux processus liés aux droits de la personne;
- informer les autres tribunaux et organismes de réglementation;
- influencer les processus parallèles impliqués dans l'application des droits de la personne, comme les procédures relatives aux griefs;
- prendre des mesures proactives visant à améliorer les conditions de divers secteurs;

Composants cruciaux du processus de la revendication en action

Cheminement vers l'objectif	- réalisation des objectifs
Communication et éducation	- message rejoint le public - message rejoint les responsables d'élaboration de politiques - formation et habiletés nécessaires acquises - alliances politiques établies
Mobilisation et plan d'action mis en œuvre	- actions juridiques et politiques entreprises - groupes intéressés et visés agissent, pout obtenir des changements - processus vérifié et évalué
Stratégie	- objectifs et exigences clairement énoncés - activités organisées - plan ou action et calendrier
Connaissance du dossier	- bonne compréhension de la violation des droits de la personne - analyse du contexte politique et juridique - causes formulées - recours sélectionné - stratégie élaborée
Leadership et organisation	- habilité à concevoir et à démarrer une démarche de revendication - habilité à inspirer les gens et à susciter leur intérêt - habilité à gérer un processus - habilité à mobiliser les appuis

- encourager les mécanismes de révision volontaires au sein de l'industrie;
- soutenir un processus de plaintes anonymes;
- travailler à l'amélioration des recours possibles;
- travailler avec les groupes communautaires, afin de les faire cheminer au-delà du processus relatif aux plaintes;
- réfuter les perceptions négatives du public au sujet des droits de la personne, des partis pris au sein du processus, et ainsi de suite;
- informer les organismes professionnels, comme les ordres d'avocates;
- participer à la formation des formatrices.

Organisation et compétences liées au militantisme

9. Élaborer une stratégie de revendication d'ensemble

(tiré et adapté de *Women's Human Rights – Step by Step*)

ÉLÉMENTS D'UNE STRATÉGIE DE REVENDICATION D'ENSEMBLE

- Repérer un problème, une question ou un enjeu portant clairement sur les droits à l'égalité et qu'il faut résoudre.
- Enquêter sur la nature et la portée du problème ou de la question.
- Déterminer une position claire et le résultat désiré (p. ex., formuler les droits désirés et faire des propositions de politique ou de loi, etc.)
- Formuler la stratégie (objectifs, cibles et actions à entreprendre).
- Établir des alliances pour appuyer la proposition.
- Informer les électrices, les alliées et le grand public sur les divers enjeux en cause.
- Faire des pressions politiques pour obtenir les changements nécessaires ou intenter des litiges de causes types pour mieux définir l'énoncé des droits ou obtenir le jugement désiré.

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES D'UNE REVENDICATION EFFICACE

- Organisation solide et leadership robuste
- Un problème de droits de la personne incontournable

- Une analyse bien claire du problème
- Une stratégie dynamique
- Une structure de base ou un groupe d'appui appréciables
- Une communication et des mécanismes d'information efficaces
- Une mobilisation visible et une action tangible

10. Choisir parmi les diverses activités de mobilisation

Les activités de mobilisation peuvent comprendre :

- des rencontres avec les décideurs et d'autres personnes pouvant exercer de l'influence sur les gens qui violent les droits de la personne;
- des rencontres avec les gens qui violent les droits de la personne;
- des entrevues médiatiques, pour publiciser le dossier;
- des audiences publiques durant lesquelles des victimes de violation des droits de la personne racontent leur expérience;
- des rencontres publiques ralliant les membres des communautés des victimes;
- des audiences parlementaires étudiant les mérites d'une initiative de réforme du droit;
- des témoignages à des procès;
- aller voter durant les élections;
- des pétitions revendiquant des réformes spécifiques;
- des boycotts;
- des marches de protestation pour publiciser des pratiques abusives et lutter contre celles-ci; et
- des campagnes de rédaction de lettres ou de courriels ciblant des représentantes officielles responsables de la situation abusive.

11. Suggestions de pressions politiques

(Section tirée et traduite de *Take Action for Equality, Development and Peace*, avec la permission des rédactrices.)

Le « lobbying » est l'art de convaincre. Lorsque vous faites des pressions politiques, vous essayez de convaincre un individu ou une institution (p. ex., des politiciennes, des conseillères scolaires, des responsables d'élaboration de politiques, etc.) qu'il est à leur avantage de voir la question selon votre point de vue.

Dans le cadre de votre démarche de pressions politiques, vous pouvez envisager diverses stratégies d'action liées à votre dossier, telles que :

- des rencontres avec des politiciennes et des responsables de l'élaboration de politiques à tous les paliers de gouvernement (fédéral, provinciaux et territoriaux);

Éviter les écueils des processus de consultation

Le processus d'ensemble de la consultation menant à l'établissement du Comité mixte spécial sur la garde et le droit de visite des enfants fut une expérience désastreuse pour les militantes des droits des femmes – il a été fondamentalement dominé par un groupe d'intérêt, le mouvement des droits des pères. Heureusement, la réaction du gouvernement fédéral a été d'effectuer plus de recherches et de consultations avant de concrétiser quel que changement que ce soit.

Carole Curtis suggère de tirer les leçons générales suivantes de cette expérience et de s'en inspirer pour les initiatives en cours sur la question :

- reconnaissez le pouvoir d'une campagne de désinformation et le besoin d'y réagir directement;
- pour changer les paramètres du débat, servez-vous de recherches sur la question;
- pour relever ce défi, trouvez ce qu'il y a de mieux en matière de recherches canadiennes;
- veillez à ce que vos recherches soient assimilables, faciles à lire et accessibles;
- exigez qu'on accorde du temps et des lieux de discussion sur les enjeux, de même que des sessions de stratégies sur la façon de faire état des dossiers auprès du gouvernement;
- soulevez la question de la précipitation avec laquelle le Comité a effectué ses travaux;
- ayez recours à des stratégies de mobilisation à plus grande échelle, comme une campagne de cartes postales;
- établissez des réseaux, afin de créer un noyau dans chaque province pour faire le suivi du rapport; instituez des réseaux entre les provinces.

- l'organisation de rencontres publiques;
- la rédaction de lettres – il n'est pas nécessaire d'apposer de timbres sur les lettres envoyées aux membres du Parlement;
- la rédaction de mémoires à présenter devant des comités parlementaires;
- la circulation de pétitions, etc.

CINQ ÉTAPES À PRENDRE EN CONSIDÉRATION LORSQUE VOUS FAITES DES PRESSIONS POLITIQUES

1. Connaissez votre dossier

Faites une recherche approfondie et préparez une présentation soignée de votre dossier. Soyez prêtes à justifier vos affirmations et à nommer vos sources, particulièrement lorsqu'il s'agit de statistiques.

2. Trouvez des alliées

Trouvez qui d'autre travaille au même dossier. Il peut s'agir d'individus, de groupes (locaux, régionaux, nationaux), de médias, de chercheuses et de professionnelles. Rencontrez-les et informez-vous sur leur degré de participation et sur leurs objectifs. Cela vous permettra de déterminer si vous souhaitez travailler avec elles.

3. Déterminez les personnes à approcher

Assurez-vous de faire pression sur les personnes qui comptent. Par exemple, si vous voulez changer une loi, vous feriez mieux de tenter de rencontrer une ministre; si vous souhaitez attirer l'attention sur un dossier régional, il vaudrait peut-être mieux commencer par votre membre du Parlement; si

Travailler avec les médias : établir une stratégie

« Représentez-vous la couverture médiatique comme un robinet. Lorsqu'on active les systèmes, l'eau coule du robinet. Quand les systèmes sont fermés ou inactifs, l'eau ne coule plus. Dans la même veine, si un organisme s'efforce d'obtenir l'attention des médias de manière dynamique, une bonne couverture médiatique deviendra alors affaire courante. Attendre passivement que les médias vous appellent pourrait valoir à votre groupe de rester invisible aux yeux du monde extérieur. Si les dirigeantes de votre groupe décident de faire de la couverture médiatique un objectif prioritaire, elles doivent être préparées à lui allouer des ressources en conséquence. »

(Tiré de *Strategic Media: Designing a Public Interest Campaign* (Communications Consortium Media Center, 1994))

vous désirez des changements sur les annonces télévisées, faites des pressions sur le CRTC.

Gardez à l'esprit qu'il est plus facile de rencontrer une membre du Parlement ou des responsables d'élaboration de politiques qu'une ministre. Ne vous attendez pas à téléphoner au bureau d'une ministre et à la rencontrer le jour d'ensuite. Habituellement, vous devez discuter avec la personne responsable de son emploi du temps. Vous pouvez appeler le bureau d'une ministre et demandez à parler directement à cette personne.

Lorsque vous avez obtenu votre information, n'hésitez pas à rappeler dans un délai raisonnable. Faites suivre vos conversations d'une lettre, de préférence envoyée par télécopieur.

4. Présentez votre dossier

Par-dessus tout, soyez précise et exprimez-vous clairement.

- Sachez à qui vous parlez : Quelle est leur position sur cette question? Connaissent-elles le dossier à fond? Vous devez être bien préparée.
- Ne vous laissez pas dissuader par la résistance par rapport à votre point de vue et à vos opinions.
- Lorsque vous n'obtenez pas l'information recherchée et les moyens de participer, faites preuve d'une persévérance raisonnable.
- Lorsque vous n'êtes pas d'accord avec une autre personne, acceptez son point de vue et convenez avec elle que vous êtes en désaccord.

5. Quelques suggestions

- Agissez en plusieurs étapes.
- Tenez vos alliées au courant.
- Faites-vous des dossiers sur vos activités.

12. Élaborer une stratégie médiatique

Le degré de complexité des stratégies médiatiques va de l'événement minimal (p. ex., une ou deux conférences de presse publicisant le lancement et la conclusion victorieuse d'une revendication) à des campagnes à part entière comportant une relation permanente avec des contacts dans les médias.

CONSEILS PRATIQUES

- Dès le début du projet, déterminez la place qu'occupe la couverture médiatique dans les priorités générales des démarches de revendica-

tion. La planification médiatique est, par conséquent, intégrée au début du projet.

- Dès le début du processus, faites participer les porte-parole les plus importantes de l'organisme, afin qu'elles prennent la responsabilité de planifier la couverture médiatique.
- Mesurez et suivez l'évolution de l'opinion publique périodiquement.
- Pour changer l'opinion publique et mobiliser les gens qui appuient déjà le dossier, utilisez des approches différentes.
- Tenez des dossiers sur les couvertures de presse antérieures. Passer en revue les couvertures de presse antérieures sur le sujet, le cas échéant, contribue à évaluer de quelle manière cela aurait pu être plus précis, qui avait été citée et quels arguments avaient été utilisés par les représentantes de tous les courants d'opinion sur la question.
- Encouragez la créativité parmi les personnes impliquées dans la démarche de revendication. Faites des remue-méninges pour trouver des stratégies permettant de bien présenter les dossiers aux journalistes et d'obtenir la meilleure couverture médiatique qui soit. Pour attirer l'attention, pensez à utiliser des éléments visuels. Envisagez d'utiliser d'autres formats, dont des caricatures politiques.
- Suivez toute couverture médiatique sur votre enjeu.
- Périodiquement, réétudiez votre message, révisez-le et répétez-le.

Travailler en collaboration

13. Surmonter les obstacles liés au travail en coalition durant le déroulement d'un litige

(*Working Together Across Our Differences*, Avvy Go et John Fisher, reproduit avec la permission des auteures)

Voici ce que nous pouvons faire pour surmonter en partie les obstacles liés au travail en coalition :

- Avoir des attentes réalistes sur ce qui peut et ne peut être accompli.
- Demander à des groupes plus expérimentés de prendre la responsabilité d'aider ceux qui ont moins d'expérience sur les litiges et s'assurer que leurs points de vue obtiennent la même importance.
- Établir un système de compagnes pour former des équipes de membres de coalition ayant des niveaux de connaissances différents

Suggestions pour faire affaire avec les médias

- Établissez des relations à long terme avec les médias, au lieu de tentatives isolées de publicité.
- Lisez les journaux, regardez la télévision et écoutez la radio. Repérez les médias qui traitent de votre dossier, que ce soit de manière positive ou négative.
- Analysez et évaluez les médias de votre milieu et leurs possibilités. Gardez à l'esprit que « les médias ne sont qu'un véhicule vous aidant à rejoindre un public ».
- Soyez proactive; prenez l'initiative; faites l'appel; envoyez la lettre.
- Déterminez vos « partenaires » possibles; cultivez la relation en leur envoyant régulièrement de l'information, des bulletins, etc.; gardez le contact.

- Soyez précise, brève et professionnelle.

- Rappelez-vous de manifester votre approbation. Les félicitations et les remerciements constituent un outil très utile pouvant garantir une couverture progressiste et positive ultérieure de votre dossier. Vous pouvez aussi encourager une « partenaire » potentielle au sein des médias.

◦ (TIRÉ DE *Take Action...* AVEC LA PERMISSION DES RÉDACTRICES)

sur les litiges. Cela permet de garantir que les membres ayant moins d'expérience peuvent participer de manière constructive.

- Déterminer des délais d'exécution réalistes, car la prise de décisions est toujours un processus lent.
- Donner à l'une des membres un rôle de coordination. Elle sera responsable de l'administration de la coalition et de faire passer les directives à l'avocate.
- Désigner des personnes ou des organismes de prise de décisions. Ces personnes ou organismes ont l'autorité de prendre des décisions durant les situations d'urgence ou celles où le temps compte et d'établir des lignes directrices énonçant les décisions qui peuvent ou ne peuvent pas être prises.
- Veiller à ce que la prise de décisions et les autres structures soient bien claires.
- Établir de bons mécanismes d'échange d'information et pour se tenir mutuellement au courant.
- Établir une atmosphère accueillante dans laquelle on fait des présentations, on donne des explications sur la présence ou l'absence des gens et le rôle de chacune et on explique et respecte les procédures.
- Adopter une approche multidisciplinaire au sein de laquelle celles qui possèdent de l'expérience juridique, les universitaires, les avocates populaires et d'autres personnes peuvent participer de manière égale.
- Reconnaître que chaque groupe contribuera au projet dans la mesure où il en est capable. Chaque groupe doit avoir la même chance de contribuer dans la mesure où il le souhaite, mais les divers groupes choisiront de participer à des niveaux différents.

Établir un réseau sur l'égalité en se servant d'Internet

Durant le forum national, on a effectué des consultations sur l'élaboration d'un plan d'action pour établir un réseau de groupes revendiquant l'égalité au pays dans Internet. Le réseau aurait pour objectif d'échanger de l'information sur les causes portant sur l'article 15 à venir et de possiblement donner accès à une base de données sur des causes, du matériel et des faits portant sur l'égalité. Surveillez-en le développement, dès l'automne 2001, dans le site Web du Programme de contestation judiciaire, au : <http://www.ccpcj.ca>

- Veiller à ce que les avocates sélectionnées soient à l'aise de travailler avec des groupes communautaires et de partager la prise de décisions.

14. Élaborer un processus de politiques publiques qui soit universel et crédible

(tiré de *Toward a Credible and Inclusive Public Policy Process*, élaboré par le Projet sur la participation des femmes au processus de politiques publiques (PPFPPP))

Les étapes décrites ci-après peuvent vous aider à décider si vous devez entamer un processus de politiques publiques auquel participent les groupes communautaires, les chercheuses et le gouvernement.

1. Définir les interprétations communes et les règles de base de la collaboration

Il est important que toutes les parties – les membres de groupes communautaires de revendication de l'égalité, les responsables de l'élaboration de politiques gouvernementales et les chercheuses – acceptent de collaborer à partir d'interprétations partagées. Cela comprend : se mettre d'accord sur un processus ouvert, transparent et suscitant la participation; reconnaître la valeur de la recherche du milieu communautaire et du milieu universitaire; consentir à ce que toutes les activités, le matériel et les formes de communication soient accessibles; et s'entendre pour veiller à ce que des mécanismes d'obligation de rendre des comptes soient établis et mis en place.

2. Préparer le terrain

Lorsque les trois parties commencent à travailler ensemble, chacune doit définir et présenter ses rôles et responsabilités; adopter des lignes directrices sur l'accessibilité; et discuter pour trouver des façons de régler les inégalités de rapports de force.

3. Déterminer l'information et les ressources nécessaires et les rendre disponibles

Il s'agit de ressources importantes qui doivent être déterminées et rendues disponibles afin que les trois parties puissent travailler sur les politiques publiques avec efficacité.

4. Établir des stratégies et dresser des plans de travail

Pour participer avec efficacité au processus de politiques publiques, toutes les parties, et particulièrement les groupes novices en la matière, devraient

planifier leur approche. Il faudrait aussi établir des normes de processus informant chaque groupe de ce à quoi il doit s'attendre et de ce à quoi on s'attend de lui en matière de participation au processus.

5. Mettre les stratégies et les processus à l'œuvre

Lorsqu'elles travaillent ensemble, il est important que les trois parties respectent les normes de processus et les formes de participation convenues.

6. Évaluer le processus conjoint et les résultats

Pour évaluer la réussite du processus de politiques publiques et des ententes conclues, il faut procéder à une évaluation et faire le suivi des progrès.

15. Définir des lignes directrices sur les processus universels

(selon le rapport du PPFPPP)

Voici une liste de caractéristiques garantissant l'universalité de votre processus :

- les parties s'écoutent mutuellement, sont honnêtes et ne personnalisent pas les conflits : nous nous attaquons à des problèmes, pas aux gens;
- nous reconnaissons l'existence de différents points de vue et les acceptons;
- nous avons promis de travailler de manière à susciter la participation;
- nous nous sommes engagées à impliquer toutes les parties visées, dès le début du processus;
- notre travail découle de l'expérience du mouvement de base des femmes;
- nous tenons compte des enjeux et des forces d'ensemble qui s'inscrivent dans une perspective mondiale;
- nos participantes connaissent les questions relatives à la discrimination et y sont sensibles;
- nous veillons à ce que des groupes divers soient représentés et écoutés;
- nous reconnaissons la peur des conséquences et des représailles et l'acceptons;

- nous veillons à ce que l'obligation de rendre des comptes soit respectée : qui parle, et au nom de qui, est évident; et
- nous possédons un processus pour négocier les rapports de force inégaux.

16. Travailler en collaboration : Liste de vérification

(How do we get there from here? The Mountain and Beyond, projet interdisciplinaire sur la violence à l'égard de la conjointe)

Cette liste de vérification a été établie pour les militantes du domaine de la violence conjugale. Cependant, vous pouvez y substituer votre axe prioritaire si vous l'utilisez.

ÊTES-VOUS ORGANISÉE POUR TRAVAILLER EN COLLABORATION?

1. Êtes-vous prête à augmenter la collaboration, au niveau personnel, organisationnel et communautaire ou au sein de systèmes?
2. Quels sont les besoins les plus importants au sein de votre milieu de travail/pratique/communauté ou province, pour ce qui est d'augmenter la collaboration sur les questions de violence conjugale?
3. Est-ce qu'il y a des problèmes de violence conjugale qui ont été retenus comme priorités par les dirigeantes de vos groupes professionnels ou communautaires?
4. Y a-t-il une conférence ou un atelier sur la violence conjugale prévu dans un avenir proche dans votre communauté? Pouvez-vous vous servir de ce forum pour stimuler la collaboration sur la lutte contre la violence?

VOUS ÊTES-VOUS PERSONNELLEMENT ENGAGÉE À COLLABORER?

5. Comment pouvez-vous en savoir plus sur les autres, sur le domaine et les services qu'elles offrent?
6. Comment pouvez-vous diffuser cette information auprès des autres?
7. Dans votre situation, quels sont les principaux obstacles à la collaboration?
8. Quelles mesures pouvez-vous prendre pour surmonter ces obstacles?

COMMENT POUVEZ-VOUS AUGMENTER LA COORDINATION AU SEIN DES ORGANISMES ET ENTRE EUX?

9. Y a-t-il des programmes et des activités, au sein de vos organismes, qui seraient plus fructueux si une équipe multidisciplinaire y travaillait?
10. Comment pouvez-vous encourager les gestionnaires à s'engager à faire de la coordination?
11. Si votre organisme est doté d'un conseil d'administration, pouvez-vous convaincre les membres?

COMMENT POUVEZ-VOUS COLLABORER AVEC LES AUTRES PROTAGONISTES DE LA COMMUNAUTÉ?

12. Quelles sont les initiatives communautaires portant sur la violence conjugale que vous-même ou votre organisme pouvez démarrer ou auxquelles vous pouvez participer?
13. Existe-t-il déjà un comité de coordination, un groupe ou un groupe de travail dans votre communauté? Pouvez-vous en devenir membre?
14. Y a-t-il des « actrices » principales qui sont exclues du processus de coordination? Comment pourrait-on les inclure?
15. Étant donné les besoins, les participantes, les contraintes et les forces de votre communauté, quelle est la meilleure façon d'établir une collaboration?

COMMENT POUVEZ-VOUS PROMOUVOIR DES CHANGEMENTS SUR LES POLITIQUES PROFESSIONNELLES ET GOUVERNEMENTALES, LES PROGRAMMES ET LA LÉGISLATION?

16. Quelle information et quels arguments peuvent vous aider à convaincre les décideurs du besoin de prendre un plus grand nombre de mesures intégrées pour contrer la violence conjugale?
17. De quelle manière pouvez-vous collaborer avec d'autres afin d'obtenir des changements à propos de la réaction du « système » sur la violence conjugale?
18. Comment pouvez-vous tenter de surmonter les obstacles systémiques à la collaboration?

(Exemples tirés de *People Working Together, The Mountain and Beyond*, projet interdisciplinaire sur la violence conjugale)

ATTITUDES QUI APPUIENT LE CONSENSUS

- S'attendre à de la coopération et au partage de l'information et des ressources.
- Mettre l'accent sur la confiance mutuelle.
- Croire à la propriété commune des idées.
- Accorder de l'importance aux sentiments.
- Accorder de l'importance aux conflits résultant de la diversité des points de vue et qui sont traités de manière constructive.
- Faire un effort pour équilibrer le pouvoir.

SURMONTER LES OBSTACLES À LA COOPÉRATION DANS LA PENSÉE

Obstacle	Solution
Les raisonnements « tout ou rien »	Essayer de ne pas tout voir en noir et blanc. Il est généralement possible de faire un compromis.
La surgénéralisation	Ne vous faites pas une montagne des échecs. Veillez à célébrer les victoires aussi.
Sauter aux conclusions	Ne présumez pas que vous savez ce que vos collègues pensent. Posez des questions. Expliquez. Parlez-en.
Se fier à de l'information « périmée »	Les gens et les organismes changent. Nous nous rappelons trop bien les erreurs du passé.
Ne pas tenir compte des autres	Plusieurs d'entre nous ont des partis pris subtils contre celles qui sont « différentes » de nous dans les apparences, les croyances, le style, etc. Ces partis pris peuvent nuire à la communication et à la compréhension réelles.

ANNEXE A

Clauses choisies sur les droits à l'égalité

Transformer l'avenir des femmes : Guide de théorie et d'action sur les droits à l'égalité © 2001
West Coast Women's Legal Education and Action Fund

Nous encourageons les particulières et les organismes à reproduire ce document à des fins éducatives ou de démarchage politique. Cependant, il est interdit de reproduire ce document à des fins commerciales, sans la permission expresse de West Coast Women's Legal Education and Action Fund.

Pour obtenir des exemplaires supplémentaires du guide, veuillez contacter :

Association West Coast LEAF
409, rue Granville, bureau n° 1517
Vancouver (C.-B.)
V6C 1T2

Tél. : (604) 684-8772
Télec. : (604) 684-1543
Courriel : wcleaf@westcoastleaf.org

Charte canadienne des droits et libertés

(clauses choisies)

Garantie des droits et libertés

1. La Charte canadienne des droits et libertés garantit les droits et libertés qui y sont énoncés. Ils ne peuvent être restreints que par une règle de droit, dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique.

Garanties juridiques

7. Chacun a droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de sa personne; il ne peut être porté atteinte à ce droit qu'en conformité avec les principes de justice fondamentale.

Droits à l'égalité

15. (1) La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.

(2) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques.

Recours

24. (1) Toute personne, victime de violation ou de négation des droits ou libertés qui lui sont garantis par la présente charte, peut s'adresser à un tribunal compétent pour obtenir la réparation que le tribunal estime convenable et juste eu égard aux circonstances.

(2) Lorsque, dans une instance visée au paragraphe (1), le tribunal a conclu que des éléments de preuve ont été obtenus dans des conditions qui portent atteinte aux droits ou libertés garantis par la présente charte, ces éléments de preuve sont écartés s'il est établi, eu égard aux circonstances, que leur utilisation est susceptible de déconsidérer l'administration de la justice.

Dispositions générales

28. Indépendamment des autres dispositions de la présente charte, les droits et libertés qui y sont mentionnés sont garantis également aux personnes des deux sexes.

Application de la charte

32. (1) La présente charte s'applique :
- a) au Parlement et au gouvernement du Canada, pour tous les domaines relevant du Parlement, y compris ceux qui concernent le territoire du Yukon et les territoires du Nord-Ouest;
 - b) à la législature et au gouvernement de chaque province, pour tous les domaines relevant de cette législature.
- (2) Par dérogation au paragraphe (1), l'article 15 n'a d'effet que trois ans après l'entrée en vigueur du présent article.

Péréquation et inégalités régionales

- a. 36 (1) Sous réserve des compétences législatives du Parlement et des législatures et de leur droit de les exercer, le Parlement et les législatures, ainsi que les gouvernements fédéral et provinciaux, s'engagent :
- (a) à promouvoir l'égalité des chances de tous les Canadiens dans la recherche de leur bien-être;
 - (b) à favoriser le développement économique pour réduire l'inégalité des chances; et
 - (c) à fournir à tous les Canadiens, à un niveau de qualité acceptable, les services publics essentiels.
- (2) Le Parlement et le gouvernement du Canada prennent l'engagement de principe de faire des paiements de péréquation propres à donner aux gouvernements provinciaux des revenus suffisants pour les mettre en mesure d'assurer les services publics à un niveau de qualité et de fiscalité sensiblement comparables.

Dispositions générales

- a. 52 (1) La Constitution du Canada est la loi suprême du Canada; elle rend inopérantes les dispositions incompatibles de toute autre règle de droit.

Loi canadienne sur les droits de la personne (clauses choisies)

OBJET

2. La présente loi a pour objet de compléter la législation canadienne en donnant effet, dans le champ de compétence du Parlement du Canada, au principe suivant : le droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement et à la prise de mesures visant à la satisfaction de leurs besoins, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée.

PARTIE I MOTIFS DE DISTINCTION ILLICITE

Dispositions générales

3. (1) Pour l'application de la présente loi, les motifs de distinction illicite sont ceux qui sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée ou la déficience.
(2) Une distinction fondée sur la grossesse ou l'accouchement est réputée être fondée sur le sexe.
- 3.1 Il est entendu que les actes discriminatoires comprennent les actes fondés sur un ou plusieurs motifs de distinction illicite ou l'effet combiné de plusieurs motifs.
4. Les actes discriminatoires prévus aux articles 5 à 14.1 peuvent faire l'objet d'une plainte en vertu de la partie III et toute personne reconnue coupable de ces actes peut faire l'objet des ordonnances prévues aux articles 53 et 54.

Actes discriminatoires

5. Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, pour le fournisseur de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement destinés au public :
 - a) d'en priver un individu; ou
 - b) de le défavoriser à l'occasion de leur fourniture.
6. Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, pour le fournisseur de locaux commerciaux ou de logements :

- a) de priver un individu de leur occupation; ou
 - b) de le défavoriser à l'occasion de leur fourniture.
7. Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, par des moyens directs ou indirects :
- a) de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu;
 - b) de le défavoriser en cours d'emploi.
8. Constitue un acte discriminatoire, quand y sont exprimées ou suggérées des restrictions, conditions ou préférences fondées sur un motif de distinction illicite :
- a) l'utilisation ou la diffusion d'un formulaire de demande d'emploi;
 - b) la publication d'une annonce ou la tenue d'une enquête, oralement ou par écrit, au sujet d'un emploi présent ou éventuel.
9. (1) Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, pour une organisation syndicale :
- a) d'empêcher l'adhésion pleine et entière d'un individu;
 - b) d'expulser ou de suspendre un adhérent;
 - c) d'établir, à l'endroit d'un adhérent ou d'un individu à l'égard de qui elle a des obligations aux termes d'une convention collective, que celui-ci fasse ou non partie de l'organisation, des restrictions, des différences ou des catégories ou de prendre toutes autres mesures susceptibles soit de le priver de ses chances d'emploi ou d'avancement, soit de limiter ses chances d'emploi ou d'avancement, ou, d'une façon générale, de nuire à sa situation.
- (2) Ne constitue pas un acte discriminatoire au sens du paragraphe (1) le fait pour une organisation syndicale d'empêcher une adhésion ou d'expulser ou de suspendre un adhérent en appliquant la règle de l'âge normal de la retraite en vigueur pour le genre de poste occupé par l'individu concerné.
10. Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite et s'il est susceptible d'annihiler les chances d'emploi ou d'avancement d'un individu ou d'une catégorie d'individus, le fait, pour l'employeur, l'association patronale ou l'organisation syndicale :
- a) de fixer ou d'appliquer des lignes de conduite;
 - b) de conclure des ententes touchant le recrutement, les mises en rapport, l'engagement, les promotions, la formation, l'apprentissage, les mutations ou tout autre aspect d'un emploi présent ou éventuel.

11. (1) Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.
- (2) Le critère permettant d'établir l'équivalence des fonctions exécutées par des salariés dans le même établissement est le dosage de qualifications, d'efforts et de responsabilités nécessaire pour leur exécution, compte tenu des conditions de travail.
- (3) Les établissements distincts qu'un employeur aménage ou maintient dans le but principal de justifier une disparité salariale entre hommes et femmes sont réputés, pour l'application du présent article, ne constituer qu'un seul et même établissement.
- (4) Ne constitue pas un acte discriminatoire au sens du paragraphe (1) la disparité salariale entre hommes et femmes fondée sur un facteur reconnu comme raisonnable par une ordonnance de la Commission canadienne des droits de la personne en vertu du paragraphe 27(2).
- (5) Des considérations fondées sur le sexe ne sauraient motiver la disparité salariale.
- (6) Il est interdit à l'employeur de procéder à des diminutions salariales pour mettre fin aux actes discriminatoires visés au présent article.
- (7) Pour l'application du présent article, « salaire » s'entend de toute forme de rémunération payable à un individu en contrepartie de son travail et, notamment :
- a) des traitements, commissions, indemnités de vacances ou de licenciement et des primes;
 - b) de la juste valeur des prestations en repas, loyers, logement et hébergement;
 - c) des rétributions en nature;
 - d) des cotisations de l'employeur aux caisses ou régimes de pension, aux régimes d'assurance contre l'invalidité prolongée et aux régimes d'assurance-maladie de toute nature;
 - e) des autres avantages reçus directement ou indirectement de l'employeur.
12. Constitue un acte discriminatoire le fait de publier ou d'exposer en public, ou de faire publier ou exposer en public des affiches, des écriteaux, des insignes, des emblèmes, des symboles ou autres représentations qui, selon le cas :
- a) expriment ou suggèrent des actes discriminatoires au sens des articles 5 à 11 ou de l'article 14 ou des intentions de commettre de tels actes;

- b) en encourageant ou visent à en encourager l'accomplissement.
13. (1) Constitue un acte discriminatoire le fait, pour une personne ou un groupe de personnes agissant d'un commun accord, d'utiliser ou de faire utiliser un téléphone de façon répétée en recourant ou en faisant recourir aux services d'une entreprise de télécommunication relevant de la compétence du Parlement pour aborder ou faire aborder des questions susceptibles d'exposer à la haine ou au mépris des personnes appartenant à un groupe identifiable sur la base des critères énoncés à l'article 3.
- (2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas dans les cas où les services d'une entreprise de radiodiffusion sont utilisés.
- (3) Pour l'application du présent article, le propriétaire ou exploitant d'une entreprise de télécommunication ne commet pas un acte discriminatoire du seul fait que des tiers ont utilisé ses installations pour aborder des questions visées au paragraphe (1).
14. (1) Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait de harceler un individu :
- a) lors de la fourniture de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement destinés au public;
 - b) lors de la fourniture de locaux commerciaux ou de logements;
 - c) en matière d'emploi.
- (2) Pour l'application du paragraphe (1) et sans qu'en soit limitée la portée générale, le harcèlement sexuel est réputé être un harcèlement fondé sur un motif de distinction illicite.
- 14.1 Constitue un acte discriminatoire le fait, pour la personne visée par une plainte déposée au titre de la partie III, ou pour celle qui agit en son nom, d'exercer ou de menacer d'exercer des représailles contre le plaignant ou la victime présumée.
15. (1) Ne constituent pas des actes discriminatoires :
- a) les refus, exclusions, expulsions, suspensions, restrictions, conditions ou préférences de l'employeur qui démontre qu'ils découlent d'exigences professionnelles justifiées;
 - b) le fait de refuser ou de cesser d'employer un individu qui n'a pas atteint l'âge minimal ou qui a atteint l'âge maximal prévu, dans l'un ou l'autre cas, pour l'emploi en question par la loi ou les règlements que peut prendre le gouverneur en conseil pour l'application du présent alinéa;
 - c) le fait de mettre fin à l'emploi d'une personne en appliquant la règle de l'âge de la retraite en vigueur pour ce genre d'emploi;

d) le fait que les conditions et modalités d'une caisse ou d'un régime de retraite constitués par l'employeur, l'organisation patronale ou l'organisation syndicale prévoient la dévolution ou le blocage obligatoires des cotisations à des âges déterminés ou déterminables conformément aux articles 17 et 18 de la Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension;

e) le fait qu'un individu soit l'objet d'une distinction fondée sur un motif illicite, si celle-ci est reconnue comme raisonnable par une ordonnance de la Commission canadienne des droits de la personne rendue en vertu du paragraphe 27(2);

f) le fait pour un employeur, une organisation patronale ou une organisation syndicale d'accorder à une employée un congé ou des avantages spéciaux liés à sa grossesse ou à son accouchement, ou d'accorder à ses employés un congé ou des avantages spéciaux leur permettant de prendre soin de leurs enfants;

g) le fait qu'un fournisseur de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement destinés au public, ou de locaux commerciaux ou de logements en prive un individu ou le défavorise lors de leur fourniture pour un motif de distinction illicite, s'il a un motif justifiable de le faire.

(2) Les faits prévus à l'alinéa (1)a) sont des exigences professionnelles justifiées ou un motif justifiable, au sens de l'alinéa (1)g), s'il est démontré que les mesures destinées à répondre aux besoins d'une personne ou d'une catégorie de personnes visées constituent, pour la personne qui doit les prendre, une contrainte excessive en matière de coûts, de santé et de sécurité.

Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique

(clauses choisies)

DISCRIMINATION ET INTENTION

2. Un acte de discrimination contrevenant au présent Code ne nécessite pas l'intention d'enfreindre le Code.

OBJET

3. Ce Code a pour objet :
- (a) d'encourager l'avènement d'une société au sein de laquelle n'existe aucune entrave à la participation libre et entière à la vie économique, sociale, politique et culturelle de la Colombie-Britannique;
 - (b) de promouvoir un climat de compréhension et de respect au sein duquel tous sont égaux en matière de dignité et de droits;
 - (c) de prévenir la discrimination interdite par ce Code;
 - (d) de repérer et d'éliminer les modèles d'inégalité persistents associés à la discrimination interdite par ce Code;
 - (e) de fournir des moyens de recours aux personnes victimes de discrimination, contrairement aux dispositions du Code;
 - (f) de guider le progrès en matière d'atteinte de l'égalité en Colombie-Britannique;
 - (g) de créer des mécanismes d'information, d'éducation et de conseil nécessaires à l'atteinte des objectifs énoncés dans les dispositions (a) à (f).

Première partie

ACTES DISCRIMINATOIRES ILLICITES

PUBLICATION DISCRIMINATOIRE

7. (1) Une personne ne doit pas publier, émettre ou afficher ni causer la publication, l'émission ou l'affichage de tout énoncé, publication, avis, insigne, symbole, emblème ou autre représentation :
- (a) qui exprime de la discrimination ou une intention de discrimination à l'encontre d'une personne ou d'un groupe ou d'une catégorie de personnes; ou

(b) qui risque d'exposer une personne ou un groupe ou une catégorie de personnes à de la haine ou du mépris fondé(e) sur la race, la couleur, l'ascendance, le lieu d'origine, la religion, l'état matrimonial, la situation familiale, un handicap mental ou physique, le sexe, l'orientation sexuelle ou l'âge de cette personne ou de ce groupe ou de cette catégorie de personnes.

7. (2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas à une communication privée ou destinée à être de nature privée.

DISCRIMINATION EN MATIÈRE DE LOGEMENT, DE SERVICES ET D'INSTALLATIONS

8. (1) Une personne ne doit pas, sans justification sincère et raisonnable :

(a) refuser tout logement, service ou installation habituellement à la disposition du public à une personne ou catégorie de personnes; ou

(b) exercer une discrimination contre une personne ou catégorie de personnes au sujet d'un logement, d'un service ou d'une facilité habituellement à la disposition du public, à cause de la race, de la couleur, de l'ascendance, du lieu d'origine, de la religion, de l'état matrimonial, de la situation familiale, d'un handicap physique ou mental, du sexe ou de l'orientation sexuelle de cette personne ou catégorie de personnes.

8. (2) Une personne n'enfreint pas cet article en exerçant de la discrimination :

(a) fondée sur le sexe, si cette discrimination est liée au maintien des bonnes mœurs ou à la détermination de primes ou d'indemnités liées à des contrats d'assurance-vie ou d'assurance-santé; ou

(b) fondée sur un handicap physique ou mental, si cette discrimination est liée à la détermination de primes ou d'indemnités liées à des contrats d'assurance-vie ou d'assurance-santé.

DISCRIMINATION EN MATIÈRE D'ACHAT DE BIENS

9. Une personne ne doit pas :

(a) refuser à une personne ou catégorie de personnes la possibilité d'acheter une unité commerciale ou de logement étant représentée d'une quelconque manière comme étant à vendre;

(b) refuser à une personne ou catégorie de personnes la possibilité d'acquérir un terrain ou un intérêt foncier; ou

(c) exercer de la discrimination contre une personne ou catégorie de personnes par rapport à une modalité ou condition de l'achat ou d'autres modes d'acquisition

d'une unité commerciale ou de logement, d'un terrain ou d'un intérêt foncier, à cause de la race, de la couleur, de l'ascendance, du lieu d'origine, de la religion, de l'état matrimonial, du handicap physique ou mental, de l'orientation sexuelle ou du sexe de cette personne ou catégorie de personnes.

DISCRIMINATION EN MATIÈRE DE LOCAUX DE LOCATION

10. (1) Une personne ne doit pas :

(a) refuser à une personne ou catégorie de personnes le droit d'occuper, à titre de locataire, un espace représenté comme étant disponible pour occupation par un locataire; ou

(b) exercer de la discrimination à l'égard d'une personne ou catégorie de personnes au sujet d'une modalité ou d'une condition sur la location de l'espace, à cause de la race, de la couleur, de l'ascendance, du lieu d'origine, de la religion, de l'état matrimonial, de la situation familiale, du handicap physique ou mental, du sexe ou de l'orientation sexuelle de cette personne ou catégorie de personnes, ou de toute autre personne ou catégorie de personnes.

10. (2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas aux circonstances suivantes :

(a) si l'espace doit être occupé par une autre personne qui partage, avec la personne faisant la représentation, l'utilisation de toute installation servant à dormir ou à cuisiner ou d'une salle de bains dans l'espace en question;

(b) en rapport avec la situation familiale ou l'âge :

(i) si l'espace est une unité locative située dans des locaux d'habitation pour lesquels chaque unité est réservée pour location à une personne âgée de 55 ans et plus, ou à deux personnes ou plus dont au moins une est âgée de 55 ans; ou

(ii) une unité locative située dans une catégorie prescrite de locaux d'habitation;

(c) en rapport avec des handicapés physiques ou mentaux :

(i) l'espace est une unité locative située dans des locaux d'habitation;

(ii) l'unité locative et les locaux d'habitation dont l'unité locative fait partie :

(A) sont conçues pour héberger des personnes handicapées; et

(B) conformes aux normes prescrites; et

(iii) l'unité locative est offerte en location exclusivement à une personne handicapée ou à deux personnes ou plus dont au moins une possède un handicap physique ou mental.

DISCRIMINATION EN MATIÈRE D'ANNONCES D'EMBAUCHE DE PERSONNEL

11. Une personne ne doit pas publier ou causer la publication d'annonces d'emplois actuels ou éventuels qui expriment une restriction, une caractéristique ou une préférence au sujet de la race, de la couleur, de l'ascendance, du lieu d'origine, des croyances politiques, de la religion, de l'état matrimonial, du handicap physique ou mental, du sexe, de l'orientation sexuelle ou de l'âge, à moins que la restriction, la caractéristique ou la préférence soit fondée sur une exigence professionnelle légitime.

DISCRIMINATION EN MATIÈRE DE SALAIRES

12. (1) Un employeur ne doit pas exercer de discrimination entre les employés en embauchant un employé d'un certain sexe pour travailler à un taux salarial inférieur à celui d'un employé du sexe opposé faisant un travail semblable ou substantiellement semblable pour le compte de cet employeur.
12. (2) Pour l'application du paragraphe (1), les concepts de compétence, d'effort et de responsabilité doivent servir à déterminer ce qui constitue un travail semblable ou substantiellement semblable, sans qu'il soit fait obstacle ou porté atteinte à des facteurs de taux salarial comme les régimes d'ancienneté, les régimes du mérite et les régimes de mesure des gains selon la quantité ou la qualité de production.
12. (3) Une différence de taux salarial entre employés de sexes différents fondée sur un facteur n'étant pas relié au sexe ne constitue pas une infraction à cet article, si le facteur déterminant la différence peut raisonnablement justifier cette différence.
12. (4) Un employeur ne doit pas réduire le taux salarial d'un employé pour se conformer à cet article.
12. (5) Si un employé est payé à un taux salarial inférieur à celui auquel il a droit en vertu de cet article, l'employé a le droit d'obtenir de l'employeur, au moyen d'une poursuite, la différence entre le montant payé et le montant auquel l'employé a droit, de même que les coûts, cependant
- (a) la poursuite doit avoir commencé au plus tard dans les douze mois suivant la cessation de services de l'employé; et
 - (b) la poursuite s'applique seulement aux gains de l'employé pour une période de douze mois se déroulant immédiatement avant la cessation d'emploi ou le début de la poursuite, selon la plus ancienne des deux dates.

DISCRIMINATION EN MATIÈRE D'EMBAUCHE

13. (1) Une personne ne doit pas :
- (a) refuser d'employer ou de continuer d'employer une personne; ou
 - (b) exercer de la discrimination à l'égard d'une personne au sujet de l'embauche ou de toute modalité ou condition d'emploi à cause de la race, de la couleur, de l'ascendance, du lieu d'origine, des croyances politiques, de la religion, de l'état matrimonial, de la situation familiale, du handicap physique ou mental, du sexe, de l'orientation sexuelle ou de l'âge de cette personne ou parce que cette personne a été condamnée pour une infraction criminelle ou par déclaration sommaire de culpabilité sans relation avec son emploi actuel ou prévu.
13. (2) Un bureau de placement ne doit pas refuser de référer une personne pour l'une des raisons indiquées au paragraphe (1).
13. (3) Le paragraphe (1) ne s'applique pas :
- (a) par rapport à l'âge, à propos d'un système légitime fondé sur l'ancienneté; ou
 - (b) en rapport avec l'état matrimonial, un handicap physique ou mental, le sexe ou l'âge, pour ce qui est de la mise en vigueur d'un régime de retraite, de rente de retraite ou de pension légitime ou d'un régime d'assurance collective ou d'employés légitime.
13. (4) Les paragraphes (1) et (2) ne s'appliquent pas au refus, à la restriction, spécification ou préférence relié(e) à une exigence professionnelle légitime.

DISCRIMINATION EXERCÉE PAR DES SYNDICATS ET DES ASSOCIATIONS

14. Un syndicat, un organisme d'employeurs ou une association professionnelle ne doit pas :
- (a) exclure quiconque de son membrariat;
 - (b) expulser ou suspendre un membre quelconque; ou
 - (c) exercer de la discrimination à l'égard d'une personne au sujet de l'embauche ou de toute modalité ou condition d'emploi à cause de la race, de la couleur, de l'ascendance, du lieu d'origine, des croyances politiques, de la religion, de l'état matrimonial, de la situation familiale, du handicap physique ou mental, du sexe, de l'orientation sexuelle ou de l'âge de cette personne ou parce que cette personne a été condamnée pour une infraction criminelle ou par déclaration sommaire de culpabilité sans relation avec son statut de membre actuel ou prévu.

Code des droits de la personne de la Saskatchewan

PREMIÈRE PARTIE DÉCLARATION DES DROITS

Droit à la liberté de conscience

4. Chaque personne et catégorie de personnes a le droit à la liberté de conscience, d'opinion et de croyance et à la liberté en matière d'association, d'enseignement, de pratique ou de culte de nature religieuse.

Droit à la liberté d'expression

5. Chaque personne et catégorie de personnes a le droit, conformément à la loi, à la liberté d'expression par le truchement de tous les moyens de communication, ce qui comprend, sans limiter la généralité de ce qui précède, les arts, les discours, la presse écrite, la radio ou la télévision ou tout autre dispositif de diffusion.

Droit à l'association libre

6. Chaque personne et catégorie de personnes a le droit de s'associer pacifiquement avec d'autres et de former des associations de toute nature en vertu de la loi.

Droit de ne pas être emprisonné arbitrairement

7. Chaque personne et catégorie de personnes a le droit de ne pas être arbitrairement arrêté ou détenu.

Droit à des élections

8. Chaque électeur habilité résidant en Saskatchewan a le droit d'exercer son droit de vote librement lors de toutes les élections et a le droit d'exiger qu'aucune Assemblée législative ne soit constituée pour une période dépassant cinq années.

DEUXIÈME PARTIE

PROHIBITION DE CERTAINS ACTES DISCRIMINATOIRES

Droit d'exercer une profession

9. Chaque personne et catégorie de personne a le droit d'exercer une profession quelconque ou de diriger un commerce ou une entreprise sans discrimination fondée sur la race, les croyances, la religion, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation familiale, l'invalidité, la nationalité, l'ascendance, le lieu d'origine ou l'état d'assisté social.

Discrimination interdite en matière d'acquisition de biens

10. (1) Une personne ne doit pas :

(a) refuser à une personne ou catégorie de personnes la possibilité d'acheter une unité commerciale ou de logement étant annoncée ou représentée d'une quelconque manière comme étant à vendre;

(b) refuser à une personne ou catégorie de personnes la possibilité d'acquérir un terrain ou un intérêt foncier; ou

(c) exercer de la discrimination contre une personne ou catégorie de personnes par rapport à une modalité ou condition de l'achat ou d'autres modes d'acquisition d'une unité commerciale ou de logement, d'un terrain ou d'un intérêt foncier, à cause de la race, de la croyance, de la religion, de la couleur, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'état matrimonial, de la situation familiale, de l'invalidité, de l'âge, de la nationalité, de l'ascendance ou du lieu d'origine de cette personne ou classe de personnes ou de l'état d'assisté social de cette personne ou classe de personnes.

(2) Il n'existe rien dans le paragraphe (1) qui interdise la discrimination fondée sur l'âge, lorsque celle-ci est permise ou exigée par une loi ou un règlement en vigueur dans la province.

(3) Il n'existe rien dans le paragraphe (1) qui interdise la vente, l'offre de vente ou l'annonce de la vente d'un logement destiné à une occupation exclusive par des personnes âgées de 55 ans et plus.

Discrimination interdite en matière d'occupation d'unité commerciale ou d'habitation

11. (1) Une personne ne doit pas, directement ou indirectement, seul ou avec une autre personne, d'elle-même ou grâce à l'interposition d'une autre personne :

(a) refuser à une personne ou catégorie de personnes l'occupation d'une unité commerciale ou d'habitation; ou

(b) exercer de la discrimination contre une personne ou catégorie de personnes par rapport à une modalité ou condition de l'occupation d'une unité commerciale ou de logement, à cause de la race, de la croyance, de la religion, de la couleur, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'état matrimonial, de la situation familiale, de l'invalidité, de la nationalité, de l'ascendance ou du lieu d'origine de cette personne ou classe de personnes ou de l'état d'assisté social de cette personne ou classe de personnes.

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas à la discrimination fondée sur le sexe d'une personne par rapport à des facilités de logement, lorsque l'occupation de toutes les facilités d'un immeuble, à l'exception de celle du propriétaire et de sa famille, est limitée à des individus de même sexe.

(3) Le paragraphe (1) ne s'applique pas à la discrimination fondée sur le sexe ou l'orientation sexuelle d'une personne par rapport à la location d'une unité de logement dans une facilité de logement composée au plus de deux unités de logement, lorsque le propriétaire de la facilité ou sa famille habite l'une des deux unités de logement.

(4) Il n'existe rien dans le paragraphe (1) qui interdise la location, l'offre de location ou l'annonce de location d'une facilité de logement destinée exclusivement à des personnes âgées de 55 ans ou plus.

Discrimination interdite dans les lieux d'admission publique

12. (1) Une personne ne doit pas, directement ou indirectement, seule ou avec une autre personne, d'elle-même ou grâce à l'interposition d'une autre personne :

(a) refuser à une personne ou catégorie de personnes des installations, des services ou des facilités auxquels le public est habituellement admis ou qui sont à la disposition du public; ou

(b) exercer de la discrimination à l'égard d'une personne ou catégorie de personnes par rapport à des installations, des services ou facilités auxquels le public est habituellement admis ou qui sont à sa disposition; à cause de la race, de la croyance, de la religion, de la couleur, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'état matrimonial, de la situation familiale, de l'invalidité, de l'âge, de la nationalité, de l'ascendance ou du lieu d'origine de cette personne ou classe de personnes ou de l'état d'assisté social de cette personne ou classe de personnes.

(2) Le paragraphe (1) n'empêche pas l'exclusion d'une personne, en raison des bonnes mœurs, d'installations, de services ou de facilités à cause de son sexe.

(3) Le paragraphe (1) n'empêche pas de refuser des installations, des services ou des facilités à une personne à cause de son âge, si ces installations, services ou facilités ne sont pas à sa disposition, conformément à une loi ou un règlement en vigueur dans la province.

(4) Le paragraphe (1) n'empêche pas le favoritisme en raison de l'état matrimonial ou de la situation de famille pour ce qui est des cotisations, des honoraires ou d'autres frais pour des services ou des facilités.

Droit à l'éducation

13. (1) Chaque personne et catégorie de personnes a le droit d'accès aux programmes d'enseignement de toute école, collège, université ou autre établissement scolaire, de formation professionnelle ou d'apprentissage, sans subir de discrimination fondée sur la race, les croyances, la religion, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, la situation familiale, l'état matrimonial, l'invalidité, la nationalité, l'ascendance, le lieu d'origine ou l'état d'assisté social.
- (2) Il n'existe rien dans le paragraphe (1) qui interdise à une école, un collège, une université ou un autre établissement scolaire de respecter une politique d'inscription restrictive pour ce qui est du sexe, des croyances, de la religion ou de l'invalidité, lorsque l'établissement est exclusivement destiné à des personnes d'un sexe particulier, d'une religion ou de croyances particulières, est dirigé par une société ou un ordre religieux, ou dessert des personnes handicapées.

Interdictions relatives aux publications

14. (1) Une personne ne doit pas publier ou exposer, causer ou permettre la publication ou l'exposition de toute représentation, en aucun lieu, territoire ou journal, par le truchement d'une station de radiodiffusion ou de télédiffusion, d'imprimés ou de publications, ou tout autre média dont elle est propriétaire, qu'elle contrôle, distribue ou vend, une représentation qui comprend, sans limiter la généralité de ce qui précède, tout avis, insigne, symbole, emblème, article, énoncé ou autre représentation :
- (a) qui tend à ou est susceptible de priver, de limiter ou de restreindre d'une manière quelconque la réalisation d'un droit conféré par la loi à une personne ou catégorie de personnes; ou
- (b) qui expose, ou tend à exposer, une personne ou une catégorie de personnes à la haine, au ridicule, au dénigrement, ou porte atteinte à leur dignité, à cause de la race, des croyances, de la religion, de la couleur, du sexe, de l'orientation sexuelle, de la situation familiale, de l'état matrimonial, de l'invalidité, de l'âge, de la nationalité, de l'ascendance, du lieu d'origine ou de l'état d'assisté social.
- (2) Aucune disposition de la subdivision (1) ne restreint la liberté de parole sur un sujet quelconque, sous le régime des lois.

Discrimination interdite dans les contrats

15. (1) Personne ne doit, en offrant un contrat à une personne quelconque et qui est offert au public :

(a) exercer de la discrimination à l'égard d'une personne ou d'une catégorie de personnes; ou

(b) inclure dans ledit contrat des modalités ou conditions qui établissent de la discrimination à l'égard d'une personne ou catégorie de personnes, à cause de la race, des croyances, de la religion, de la couleur, du sexe, de l'orientation sexuelle, de la situation familiale, de l'état matrimonial, d'un handicap, de l'âge, de la nationalité, de l'ascendance, du lieu d'origine ou de l'état d'assisté social de cette personne ou catégorie de personnes.

(1.1) Le droit prévu au paragraphe (1) ne s'applique pas à la discrimination fondée sur un handicap, au sens de la subdivision 2(d.1)(ii), selon laquelle une personne refuse d'accorder un contrat à une autre personne n'ayant pas la capacité juridique de le faire.

(1.2) Le droit prévu au paragraphe (1) n'est pas violé dans le cas des contrats suivants :

(a) un contrat d'assurance-automobile, d'assurance-vie, d'assurance-accidents, d'assurance-maladie ou d'assurance-invalidité;

(b) un contrat d'assurance collective entre un assureur et une association ou une personne;

(c) une rente viagère;

(d) un contrat de pension; ou

(e) tout autre contrat que ceux mentionnés dans les divisions (a) à (d); est prescrit par les règlements comme étant un contrat ou une catégorie de contrats établissant une distinction, une exclusion ou une préférence fondée(s) sur des motifs raisonnables et légitimes en raison d'un handicap ou de la situation familiale.

(1.3) Le Lieutenant-gouverneur en conseil peut établir des règlements qui prescrivent des contrats ou catégories de contrat aux fins de la subdivision (1.2).

Discrimination interdite en matière d'embauche

16. (1) Un employeur ne doit pas refuser d'embaucher, de continuer d'employer ou d'exercer une discrimination à l'égard d'une personne ou d'une catégorie de personnes par rapport à un emploi, une modalité ou une condition d'emploi, à cause de la race, des croyances, de la religion, de la couleur, du sexe, de l'orientation sexuelle, de la situation familiale, de l'état matrimonial, de l'invalidité, de l'âge, de la nationalité, de l'ascendance, du lieu d'origine ou de l'état d'assisté social.
- (2) Un bureau de placement ne doit pas exercer de discrimination à l'égard d'une personne ou catégorie de personnes en raison de la race, des croyances, de la religion, de la couleur, du sexe, de l'orientation sexuelle, de la situation familiale, de l'état

matrimonial, d'un handicap, de l'âge, de la nationalité, de l'ascendance, du lieu d'origine ou de l'état d'assisté social, pour ce qui est de la réception, du classement, de la destruction ou de toute autre mesure relative à des candidatures de services ou de présenter un ou des candidats à un employeur ou quiconque agissant au nom d'un employeur.

- (3) Un employeur ne doit pas utiliser les services d'un bureau de placement qui exerce de la discrimination à l'égard d'une personne ou catégorie de personnes qui cherche de l'emploi, à cause de la race, des croyances, de la religion, de la couleur, du sexe, de l'orientation sexuelle, de la situation familiale, de l'état matrimonial, de l'invalidité, de l'âge, de la nationalité, de l'ascendance, du lieu d'origine ou de l'état d'assisté social, pour ce qui est de l'embauche ou du recrutement.
- (4) Dans cet article, il n'existe pas de disposition relative à l'âge, qui interdise la mise en vigueur d'une modalité relative à un plan de retraite ou de pension légitime, ou de toute modalité ou condition relative à un plan d'assurance collective ou individuel d'employés ou d'un système légitime fondé sur l'ancienneté.
- (5) Il n'existe pas de disposition dans cet article qui empêche un collègue établi en vertu d'une loi provinciale, ou une école, un conseil de l'éducation ou un conseil scolaire d'avoir le droit d'embaucher des personnes appartenant à une religion ou observant des croyances religieuses particulières, lorsque l'enseignement religieux constitue une partie ou la totalité de l'enseignement ou de la formation dispensé par ce collègue, cette école, ce conseil de l'éducation ou ce conseil scolaire, en vertu de la Loi sur l'éducation.
- (7) Les dispositions de cet article au sujet de toute discrimination, restriction, caractéristique ou préférence pour un poste ou un emploi fondée sur le sexe, l'invalidité ou l'âge ne s'appliquent pas lorsque le sexe, l'aptitude ou l'âge constitue une compétence et une exigence professionnelles raisonnables relativement au poste ou à l'emploi.
- (8) Cet article n'interdit pas à un employeur de refuser d'embaucher ou de refuser de continuer d'employer une personne pour des raisons en rapport avec tout motif de discrimination interdite lorsque l'employé :
 - (a) est employé dans une résidence privée; ou
 - (b) habite la résidence de son employeur.
- (10) Cet article n'interdit pas à une organisation ou une société charitable, philanthropique, fraternelle, religieuse, raciale ou sociale et exclusivement à but non lucratif, agissant principalement dans l'intérêt de personnes identifiées selon leur race, croyances, religion, couleur, sexe, orientation sexuelle, situation familiale, état matrimonial, invalidité, âge, nationalité, ascendance, lieu d'origine ou état d'assisté social d'employer exclusivement ou de donner la préférence d'emploi à des personnes possédant les

mêmes caractéristiques d'identification, si leur compétence est raisonnable et légitime en fonction de la nature de l'emploi.

(11) Cet article n'interdit pas à un employeur :

(a) d'accorder un emploi au père, à la mère, à l'enfant ou au conjoint d'un autre employé, de continuer d'employer ou de promouvoir cette personne, si cette mesure est causée par un motif raisonnable et légitime de le faire; ou

(b) de refuser d'employer le père, la mère, l'enfant ou le conjoint d'un autre employé, de continuer d'employer ou de promouvoir cette personne, si ce refus est causé par un motif raisonnable et légitime.

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

Préambule

Les États parties à la présente Convention,

Notant que la Charte des Nations Unies réaffirme la foi dans les droits fondamentaux de l'homme, dans la dignité et la valeur de la personne humaine et dans l'égalité des droits de l'homme et de la femme.

Notant que la Déclaration universelle des droits de l'homme affirme le principe de la non-discrimination et proclame que tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droit, et que chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés qui y sont énoncés, sans distinction aucune, notamment de sexe.

Notant que les États parties aux Pactes internationaux relatifs aux droits de l'homme ont l'obligation d'assurer l'égalité des droits de l'homme et de la femme dans l'exercice de tous les droits économiques, sociaux, culturels, civils et politiques.

Considérant les conventions internationales conclues sous l'égide de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées en vue de promouvoir l'égalité des droits de l'homme et de la femme.

Notant également les résolutions, déclarations et recommandations adoptées par l'Organisation des Nations Unies et les institutions spécialisées en vue de promouvoir l'égalité des droits de l'homme et de la femme.

Préoccupés toutefois de constater qu'en dépit de ces divers instruments les femmes continuent de faire l'objet d'importantes discriminations.

Rappelant que la discrimination à l'encontre des femmes viole les principes de l'égalité des droits et du respect de la dignité humaine, qu'elle entrave la participation des femmes, dans les mêmes conditions que les hommes, à la vie politique, sociale, économique et culturelle de leur pays, qu'elle fait obstacle à l'accroissement du bien-être de la société et de la famille et qu'elle empêche les femmes de servir leur pays et l'humanité dans toute la mesure de leurs possibilités.

Préoccupés par le fait que, dans les situations de pauvreté, les femmes ont un minimum d'accès à l'alimentation, aux services médicaux, à l'éducation, à la formation, ainsi qu'aux possibilités d'emploi et à la satisfaction d'autres besoins.

Convaincus que l'instauration du nouvel ordre économique international fondé sur l'équité et la justice contribuera de façon significative à promouvoir l'égalité entre l'homme et la femme.

Soulignant que l'élimination de l'apartheid, de toutes les formes de racisme, de discrimination raciale, de colonialisme, de néocolonialisme, d'agression, d'occupation et domination étrangères et d'ingérence dans les affaires intérieures des États est indispensable à la pleine jouissance par l'homme et la femme de leurs droits.

Affirmant que le renforcement de la paix et de la sécurité internationales, le relâchement de la tension internationale, la coopération entre tous les États quels que soient leurs systèmes sociaux et économiques, le désarmement général et complet et, en particulier, le désarmement nucléaire sous contrôle international strict et efficace, l'affirmation des principes de la justice, de l'égalité et de l'avantage mutuel dans les relations entre pays et la réalisation du droit des peuples assujettis à une domination étrangère et coloniale et à une occupation étrangère à l'autodétermination et à l'indépendance, ainsi que le respect de la souveraineté nationale et de l'intégrité territoriale favoriseront le progrès social et le développement et contribueront par conséquent à la réalisation de la pleine égalité entre l'homme et la femme.

Convaincus que le développement complet d'un pays, le bien-être du monde et la cause de la paix demandent la participation maximale des femmes, à égalité avec les hommes, dans tous les domaines.

Ayant à l'esprit l'importance de la contribution des femmes au bien-être de la famille et au progrès de la société, qui jusqu'à présent n'a pas été pleinement reconnue, de l'importance sociale de la maternité et du rôle des parents dans la famille et dans l'éducation des enfants et conscients du fait que le rôle de la femme dans la procréation ne doit pas être une cause de discrimination et que l'éducation des enfants exige le partage des responsabilités entre les hommes, les femmes et la société dans son ensemble.

Conscients que le rôle traditionnel de l'homme dans la famille et dans la société doit évoluer autant que celui de la femme si on veut parvenir à une réelle égalité de l'homme et de la femme.

Résolus à mettre en œuvre les principes énoncés dans la Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et, pour ce faire, à adopter les mesures nécessaires à la suppression de cette discrimination sous toutes ses formes et dans toutes ses manifestations.

Sont convenus de ce qui suit :

PREMIÈRE PARTIE

Article premier

Aux fins de la présente Convention, l'expression « discrimination à l'égard des femmes » vise toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine.

Article 2

Les États parties condamnent la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes, conviennent de poursuivre par tous les moyens appropriés et sans retard une politique tendant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes et, à cette fin, s'engagent à :

- a) inscrire dans leur constitution nationale ou toute autre disposition législative appropriée le principe de l'égalité des hommes et des femmes, si ce n'est déjà fait, et assurer par voie de législation ou par d'autres moyens appropriés l'application effective dudit principe;
- b) adopter des mesures législatives et d'autres mesures appropriées assorties, y compris des sanctions en cas de besoin, interdisant toute discrimination à l'égard des femmes;
- c) instaurer une protection juridictionnelle des droits des femmes sur un pied d'égalité avec les hommes et garantir, par le truchement des tribunaux nationaux compétents et d'autres institutions publiques, la protection effective des femmes contre tout acte discriminatoire;
- d) s'abstenir de tout acte ou pratique discriminatoire à l'égard des femmes et faire en sorte que les autorités publiques et les institutions publiques se conforment à cette obligation;
- e) prendre toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination pratiquée à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque;
- f) prendre toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour modifier ou abroger toute loi, disposition réglementaire, coutume ou pratique qui constitue une discrimination à l'égard des femmes;
- g) abroger toutes les dispositions pénales qui constituent une discrimination à l'égard des femmes.

Article 3

Les États parties prennent dans tous les domaines, notamment dans les domaines politique, social, économique et culturel, toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour assurer le plein développement et le progrès des femmes, en vue de leur garantir l'exercice et la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales sur la base de l'égalité avec les hommes.

Article 4

1. L'adoption par les États parties de mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes n'est pas considérée comme un acte de discrimination tel qu'il est défini dans la présente Convention, mais ne doit en aucune façon avoir pour conséquence le maintien de normes inégales ou distinctes; ces mesures doivent être abrogées dès que les objectifs en matière d'égalité de chances et de traitement ont été atteints.
2. L'adoption par les États parties de mesures spéciales, y compris de mesures prévues dans la présente Convention, qui visent à protéger la maternité n'est pas considérée comme un acte discriminatoire.

Article 5

Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour :

- a) modifier les schémas et modèles de comportement socio-culturel de l'homme et de la femme en vue de parvenir à l'élimination des préjugés et des pratiques coutumières, ou de tout autre type, qui sont fondés sur l'idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes;
- b) faire en sorte que l'éducation familiale contribue à faire bien comprendre que la maternité est une fonction sociale et à faire reconnaître la responsabilité commune de l'homme et de la femme dans le soin d'élever leurs enfants et d'assurer leur développement, étant entendu que l'intérêt des enfants est la condition primordiale dans tous les cas.

Article 6

Les États parties prennent toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour supprimer, sous toutes leurs formes, le trafic des femmes et l'exploitation de la prostitution des femmes.

DEUXIÈME PARTIE

Article 7

Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans la vie politique et publique du pays et, en particulier, leur assurent, dans des conditions d'égalité avec les hommes, le droit :

- a) de voter à toutes les élections et dans tous les référendums publics et être éligibles à tous les organismes publiquement élus;
- b) de prendre part à l'élaboration de la politique de l'État et à son exécution, occuper des emplois publics et exercer toutes les fonctions publiques à tous les échelons du gouvernement;
- c) de participer aux organisations et associations non gouvernementales s'occupant de la vie publique et politique du pays.

Article 8

Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour que les femmes, dans des conditions d'égalité avec les hommes et sans aucune discrimination, aient la possibilité de représenter leur gouvernement à l'échelon international et de participer aux travaux des organisations internationales.

Article 9

1. Les États parties accordent aux femmes des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'acquisition, le changement et la conservation de la nationalité. Ils garantissent en particulier que ni le mariage avec un étranger, ni le changement de nationalité du mari pendant le mariage ne change automatiquement la nationalité de la femme, ni ne la rend apatride, ni ne l'oblige à prendre la nationalité de son mari.
2. Les États parties accordent à la femme des droits égaux à ceux de l'homme en ce qui concerne la nationalité de leurs enfants.

TROISIÈME PARTIE

Article 10

Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes afin de leur assurer des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'éducation et, en particulier, pour assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme :

- a) les mêmes conditions d'orientation professionnelle, d'accès aux études et d'obtention de diplômes dans les établissements d'enseignement de toutes catégories, dans les zones rurales comme dans les zones urbaines, cette égalité devant être assurée dans l'enseignement préscolaire, général, technique, professionnel et technique supérieur, ainsi que dans tout autre moyen de formation professionnelle;
- b) l'accès aux mêmes programmes, aux mêmes examens, à un personnel enseignant possédant les qualifications de même ordre, à des locaux scolaires et à un équipement de même qualité;
- c) l'élimination de toute conception stéréotypée des rôles de l'homme et de la femme à tous les niveaux et dans toutes les formes d'enseignement en encourageant l'éducation mixte et d'autres types d'éducation qui aideront à réaliser cet objectif et, en particulier, en révisant les livres et programmes scolaires et en adaptant les méthodes pédagogiques;
- d) les mêmes possibilités en ce qui concerne l'octroi de bourses et autres subventions pour les études;
- e) les mêmes possibilités d'accès aux programmes d'éducation permanente, y compris aux programmes d'alphabétisation pour adultes et d'alphabétisation fonctionnelle, en vue notamment de réduire au plus tôt tout écart d'instruction existant entre les hommes et les femmes;
- f) la réduction des taux d'abandon féminin des études et l'organisation de programmes pour les filles et les femmes qui ont quitté l'école prématurément;
- g) les mêmes possibilités de participer activement aux sports et à l'éducation physique;
- h) l'accès à des renseignements spécifiques d'ordre éducatif tendant à assurer la santé et le bien-être des familles, y compris l'information et des conseils relatifs à la planification de la famille.

Article 11

1. Les États parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier :
 - a) le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains;
 - b) le droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi;
 - c) le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, le droit à la promotion, à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, le droit à la formation

professionnelle et au recyclage, y compris l'apprentissage, le perfectionnement professionnel et la formation permanente;

- d) le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail;
 - e) le droit à la sécurité sociale, notamment aux prestations de retraite, de chômage, de maladie, d'invalidité et de vieillesse ou pour toute autre perte de capacité de travail, ainsi que le droit à des congés payés;
 - f) le droit à la protection de la santé et à la sécurité des conditions de travail, y compris la sauvegarde de la fonction de reproduction.
2. Afin de prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité et de garantir leur droit effectif au travail, les États parties s'engagent à prendre des mesures appropriées ayant pour objet :
- a) d'interdire, sous peine de sanctions, le licenciement pour cause de grossesse ou de congé de maternité et la discrimination des licenciements fondée sur le statut matrimonial;
 - b) d'instituer l'octroi de congés de maternité payés ou ouvrant droit à des prestations sociales comparables, avec la garantie du maintien de l'emploi antérieur, des droits d'ancienneté et des avantages sociaux;
 - c) d'encourager la fourniture des services sociaux d'appui nécessaires pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique, en particulier en favorisant l'établissement et le développement d'un réseau de garderies d'enfants;
 - d) d'assurer une protection spéciale aux femmes enceintes dont il est prouvé que le travail est nocif.
3. Les lois visant à protéger les femmes dans les domaines visés par le présent article seront revues périodiquement en fonction des connaissances scientifiques et techniques et seront révisées, abrogées ou étendues, selon les besoins.

Article 12

- 1. Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine des soins de santé en vue de leur assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les moyens d'accéder aux services médicaux, y compris ceux qui concernent la planification de la famille.
- 2. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, les États parties fournissent aux femmes pendant la grossesse, pendant l'accouchement et après l'accouchement, des services

appropriés et, au besoin, gratuits, ainsi qu'une nutrition adéquate pendant la grossesse et l'allaitement.

Article 13

Les États parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans d'autres domaines de la vie économique et sociale, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits et, en particulier :

- a) le droit aux prestations familiales;
- b) le droit aux prêts bancaires, prêts hypothécaires et autres formes de crédit financier;
- c) le droit de participer aux activités récréatives, aux sports et à tous les aspects de la vie culturelle.

Article 14

1. Les États parties tiennent compte des problèmes particuliers qui se posent aux femmes rurales et du rôle important que ces femmes jouent dans la survie économique de leurs familles, notamment par leur travail dans les secteurs non monétaires de l'économie, et prennent toutes les mesures appropriées pour assurer l'application des dispositions de la présente Convention aux femmes des zones rurales.
2. Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans les zones rurales afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, leur participation au développement rural et à ses avantages et, en particulier, ils leur assurent le droit :
 - a) de participer pleinement à l'élaboration et à l'exécution des plans de développement à tous les échelons;
 - b) d'avoir accès aux services adéquats dans le domaine de la santé, y compris aux informations, conseils et services en matière de planification de la famille;
 - c) de bénéficier directement des programmes de sécurité sociale;
 - d) de recevoir tout type de formation et d'éducation, scolaires ou non, y compris en matière d'alphabétisation fonctionnelle, et de pouvoir bénéficier de tous les services communautaires et de vulgarisation, notamment pour accroître leurs compétences techniques;
 - e) d'organiser des groupes d'entraide et des coopératives afin de permettre l'égalité de chances sur le plan économique, qu'il s'agisse de travail salarié ou de travail indépendant;

- f) de participer à toutes les activités de la communauté;
- g) d'avoir accès au crédit et aux prêts agricoles, ainsi qu'aux services de commercialisation et aux technologies appropriées, et de recevoir un traitement égal dans les réformes foncières et agraires et dans les projets d'aménagement rural;
- h) de bénéficier de conditions de vie convenables, notamment en ce qui concerne le logement, l'assainissement, l'approvisionnement en électricité et en eau, les transports et les communications.

Quatrième partie

Article 15

1. Les États parties reconnaissent à la femme l'égalité avec l'homme devant la loi.
2. Les États parties reconnaissent à la femme, en matière civile, une capacité juridique identique à celle de l'homme et les mêmes possibilités pour exercer cette capacité. Ils lui reconnaissent en particulier des droits égaux en ce qui concerne la conclusion de contrats et l'administration des biens et leur accordent le même traitement à tous les stades de la procédure judiciaire.
3. Les États parties conviennent que tout contrat et tout autre instrument privé, de quelque type que ce soit, ayant un effet juridique visant à limiter la capacité juridique de la femme doivent être considérés comme nuls.
4. Les États parties reconnaissent à l'homme et à la femme les mêmes droits en ce qui concerne la législation relative au droit des personnes à circuler librement et à choisir leur résidence et leur domicile.

Article 16

1. Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans toutes les questions découlant du mariage et dans les rapports familiaux et, en particulier, assurent, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme :
 - a) le même droit de contracter mariage;
 - b) le même droit de choisir librement son conjoint et de ne contracter mariage que de son libre et plein consentement;
 - c) les mêmes droits et les mêmes responsabilités au cours du mariage et lors de sa dissolution;
 - d) les mêmes droits et les mêmes responsabilités en tant que parents, quel que soit leur état matrimonial, pour les questions se rapportant à leurs enfants; dans tous les cas, l'intérêt des enfants est la considération primordiale;

- e) les mêmes droits de décider librement et en toute connaissance de cause du nombre et de l'espacement des naissances et d'avoir accès aux informations, à l'éducation et aux moyens nécessaires pour leur permettre d'exercer ces droits;
 - f) les mêmes droits et responsabilités en matière de tutelle, de curatelle, de garde et d'adoption des enfants, ou d'institutions similaires, lorsque ces concepts existent dans la législation nationale; dans tous les cas, l'intérêt des enfants est la considération primordiale;
 - g) les mêmes droits personnels au mari et à la femme, y compris en ce qui concerne le choix du nom de famille, d'une profession et d'une occupation;
 - h) les mêmes droits à chacun des époux en matière de propriété, d'acquisition, de gestion, d'administration, de jouissance et de disposition des biens, tant à titre gratuit qu'à titre onéreux.
2. Les fiançailles et les mariages d'enfants n'ont pas d'effets juridiques et toutes les mesures nécessaires, y compris des dispositions législatives, sont prises afin de fixer un âge minimal pour le mariage et de rendre obligatoire l'inscription du mariage sur un registre officiel.

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels

(clauses choisies)

DEUXIÈME PARTIE

Article 2. 1. Chacun des États parties au présent Pacte s'engage à agir, tant par son effort propre que par l'assistance et la coopération internationales, notamment sur les plans économique et technique, au maximum de ses ressources disponibles, en vue d'assurer progressivement le plein exercice des droits reconnus dans le présent Pacte par tous les moyens appropriés, y compris en particulier l'adoption de mesures législatives.

2. Les États parties au présent Pacte s'engagent à garantir que les droits qui y sont énoncés seront exercés sans discrimination aucune fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou toute autre opinion, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance ou toute autre situation.

Article 3. Les États parties au présent Pacte s'engagent à assurer le droit égal qu'ont l'homme et la femme au bénéfice de tous les droits économiques, sociaux et culturels qui sont énumérés dans le présent Pacte.

TROISIÈME PARTIE

Article 6.1. Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit au travail, qui comprend le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et prendront des mesures appropriées pour sauvegarder ce droit.

Article 7. Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment :

a) la rémunération qui procure, au minimum, à tous les travailleurs :

i) un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune; en particulier, les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail;

ii) une existence décente pour eux et leur famille conformément aux dispositions du présent Pacte;

- b) la sécurité et l'hygiène du travail;
- c) la même possibilité pour tous d'être promus, dans leur travail, à la catégorie supérieure appropriée, sans autre considération que la durée des services accomplis et les aptitudes;
- d) le repos, les loisirs, la limitation raisonnable de la durée du travail et les congés payés périodiques, ainsi que la rémunération des jours fériés.

Article 9. Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit de toute personne à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales.

Article 10. Les États parties au présent Pacte reconnaissent :

1. qu'une protection et une assistance aussi larges que possible doivent être accordées à la famille, qui est l'élément naturel et fondamental de la société, en particulier pour sa formation et aussi longtemps qu'elle a la responsabilité de l'entretien et de l'éducation d'enfants à charge. Le mariage doit être librement consenti par les futurs époux.
2. qu'une protection spéciale doit être accordée aux mères pendant une période de temps raisonnable avant et après la naissance des enfants. Les mères salariées doivent bénéficier, pendant cette même période, d'un congé payé ou d'un congé accompagné de prestations de sécurité sociale adéquates.

Article 11.1. Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit de toute personne à un niveau de vie suffisant pour elle-même et sa famille, y compris une nourriture, un vêtement et un logement suffisants, ainsi qu'à une amélioration constante de ses conditions d'existence. Les États parties prendront des mesures appropriées pour assurer la réalisation de ce droit et ils reconnaissent à cet effet l'importance essentielle d'une coopération internationale librement consentie.

2. Les États parties au présent Pacte, reconnaissant le droit fondamental qu'a toute personne d'être à l'abri de la faim, adopteront, individuellement et au moyen de la coopération internationale, les mesures nécessaires, y compris des programmes concrets :
 - a) pour améliorer les méthodes de production, de conservation et de distribution des denrées alimentaires par la pleine utilisation des connaissances techniques et scientifiques, par la diffusion de principes d'éducation nutritionnelle et par le développement ou la réforme des régimes agraires, de manière à assurer au mieux la mise en valeur et l'utilisation des ressources naturelles;
 - b) pour assurer une répartition équitable des ressources alimentaires mondiales par rapport aux besoins, compte tenu des problèmes qui se posent tant aux pays importateurs qu'aux pays exportateurs de denrées alimentaires.

Article 12.1. Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir du meilleur état de santé physique et mentale qu'elle soit capable d'atteindre.

Article 13. 1. Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit de toute personne à l'éducation. Ils conviennent que l'éducation doit viser au plein épanouissement de la personnalité humaine et du sens de sa dignité et renforcer le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Ils conviennent en outre que l'éducation doit mettre toute personne en mesure de jouer un rôle utile dans une société libre, favoriser la compréhension, la tolérance et l'amitié entre toutes les nations et tous les groupes raciaux, ethniques ou religieux et encourager le développement des activités des Nations Unies pour le maintien de la paix.

Article 15. 1. Les États parties au présent Pacte reconnaissent à chacun le droit :

- a) de participer à la vie culturelle;
- b) de bénéficier du progrès scientifique et de ses applications;
- c) de bénéficier de la protection des intérêts moraux et matériels découlant de toute production scientifique, littéraire ou artistique dont il est l'auteur.

Pacte international relatif aux droits civils et politiques (clauses choisies)

DEUXIÈME PARTIE

Article 2

1. Les États parties au présent Pacte s'engagent à respecter et à garantir à tous les individus se trouvant sur leur territoire et relevant de leur compétence les droits reconnus dans le présent Pacte, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation.

Article 3

Les États parties au présent Pacte s'engagent à assurer le droit égal des hommes et des femmes de jouir de tous les droits civils et politiques énoncés dans le présent Pacte.

Article 26

Toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit sans discrimination à une égale protection de la loi. À cet égard, la loi doit interdire toute discrimination et garantir à toutes les personnes une protection égale et efficace contre toute discrimination, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique et de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation.

En date du 15 février 1996

Nombre total d'États parties : 133

État partie le plus récent : Ouzbékistan, le 28 septembre 1995

Les dates indiquées correspondent aux dates du dépôt de l'instrument de ratification ou d'adhésion par les États parties auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, division des traités, à New York.

Conformément à l'article 49 (2), le Pacte entrera en vigueur pour les États parties trois mois après la date du dépôt de l'instrument.

Canada, 19 mai 1976 a

ANNEXE B

Liste des participantes au forum national

Transformer l'avenir des femmes : Guide de théorie et d'action sur les droits à l'égalité © 2001
West Coast Women's Legal Education and Action Fund

Nous encourageons les particulières et les organismes à reproduire ce document à des fins éducatives ou de démarchage politique. Cependant, il est interdit de reproduire ce document à des fins commerciales, sans la permission expresse de West Coast Women's Legal Education and Action Fund.

Pour obtenir des exemplaires supplémentaires du guide, veuillez contacter :

Association West Coast LEAF
409, rue Granville, bureau n° 1517
Vancouver (C.-B.)
V6C 1T2

Tél. : (604) 684-8772
Télec. : (604) 684-1543
Courriel : wcleaf@westcoastleaf.org

Note : *Ces biographies ont été rédigées à partir de renseignements fournis pour le forum national intitulé Transformer l'avenir des femmes : Droits à l'égalité au cours du prochain siècle, qui s'est déroulé en novembre 1999. Les renseignements n'ont pas été mis à jour.*

Abdelmalik, Marie Durant les 11 dernières années, Marie Abdelmalik a travaillé avec des femmes battues et des victimes d'agression sexuelle. Elle est actuellement coordonnatrice de projet pour le groupe Vancouver Custody and Access Support and Advocacy Association. La plus grande partie de son travail a porté sur l'appui personnel et la défense des droits de la femme. Par l'entremise de plusieurs organismes, elle travaille actuellement dans le domaine des changements systémiques. Son travail nécessite l'élaboration de stratégies de changement auprès d'autres groupes de femmes et organismes de service. Il comprend des consultations continues avec des décisionnaires et des responsables de politiques au gouvernement, pour faire en sorte que les pratiques et les politiques relatives au système du droit de la famille assurent la sécurité et le bien-être des femmes et des enfants. La thèse qu'elle vient de terminer porte sur l'expérience des femmes en matière de garde des enfants et de droit de visite postséparation, de même que les diverses façons dont les lois, les politiques et les pratiques canadiennes à ce sujet renforcent des aspects importants de l'inégalité des femmes.

Atelier « Aide juridique civile et égalité entre les sexes au Canada »

Aebi, Renata Durant les 16 dernières années, Renata Aebi a travaillé dans le domaine des droits de la femme et de l'avancement des droits de l'enfant et de la jeunesse. Elle a participé à des collectifs visant à instaurer des services et des programmes destinés aux femmes à Toronto et à Vancouver, travaillé au sein du mouvement des maisons de transition, enseigné les beaux-arts dans des milieux scolaires et dirigé des services d'extension d'assistance (*outreach*) pour les jeunes de la rue. Plus récemment, elle a accordé plus d'importance aux droits de l'enfant et de la jeunesse,

particulièrement pour ce qui est de l'exploitation sexuelle à caractère commercial. M^{me} Aebi occupe le poste de coordonnatrice de direction de la Vancouver Coalition for Children and Youth.

Atelier « Justice pour les jeunes filles »

Article « Justice pour les jeunes filles », par Annabel Webb, Renata Aebi et Yasmin Jiwani

Addario, Lisa Lisa Addario a été admise au barreau en 1988. Depuis 1993, elle a œuvré dans le domaine de la question de l'égalité des femmes. Ces dernières années, elle s'est passionnément intéressée à la question de l'accès des femmes à l'aide juridique civile et l'a revendiqué. En 1997, elle a publié un rapport sur l'accès des femmes aux services et à l'aide juridique, intitulé *Getting a Foot in the Door: Women, Civil Legal Aid and Access to Justice*, pour le compte de Condition féminine Canada. M^{me} Addario travaille en ce moment à la formulation de politiques pour l'organisme Associations nationales intéressées à la justice pénale, une coalition d'organismes de services de première ligne qui desservent les gens en conflit avec la loi.

Atelier « Aide juridique civile et égalité entre les sexes au Canada »

Aiken, Sharryn Sharryn Aiken enseigne le droit de l'immigration et du droit international sur les droits de la personne à la faculté de droit Osgoode Hall à Toronto. Elle est professeure agrégée au Centre for Refugee Studies de l'Université York et présidente sortante du Conseil canadien pour les réfugiés.

Atelier « Reconnaissance du statut de réfugiée : Protéger les droits à l'égalité des femmes »

Aylward, Carol Carol Aylward est professeure de droit à la Dalhousie Law School, dont elle a dirigé le programme sur les Noirs indigènes et les Micmacs depuis 1991. M^{me} Aylward est une théoricienne du mouvement de la critique sur le racisme. Elle a récemment publié l'ouvrage *Critical Race Theory: Racism and the Law*. En plus de ses travaux universitaires, la professeure Aylward croit fermement au militantisme communautaire et à l'établissement de

coalitions. Elle se préoccupe de mettre en application la théorie critique sur les races et a fait partie de l'équipe participant à *R.D.S. c. Sa Majesté la Reine*, qui est le premier litige portant sur une critique des questions de race à avoir été soumis à la Cour suprême.

Plénière « Femmes à la croisée des chemins : Pour remédier à la discrimination fondée sur des motifs multiples »

Atelier « Plaider la cause de l'égalité raciale »

Atelier « Utiliser des instruments professionnels : Quand et pourquoi les militantes pour l'égalité devraient-elles recourir au litige invoquant les droits de la personne pour faire avancer la cause du changement égalitaire »

Article « Comment entamer un litige selon l'optique de la critique des questions de race : Soulever l'enjeu de la "race" »

Article « Intersection des catégories : Comblent le fossé entre la théorie et la praxis »

Article « Utiliser des instruments professionnels : Quand et pourquoi les militantes pour l'égalité devraient-elles recourir au litige invoquant sur les droits de la personne pour faire avancer la cause du changement égalitaire », par Carol Aylward, Sheila McIntyre et Elizabeth Shilton

Bain, Penny Penny Bain est la directrice générale de l'Institute Against Family Violence de la Colombie-Britannique. Elle est membre du conseil d'administration de West Coast LEAF et chercheuse auprès de la coalition Women's Access to Legal Services (WALS). Elle a occupé un poste de directrice principale à la Legal Services Society de la C.-B. pendant 14 ans. Elle a présenté des communications et publié des articles et des livres sur l'accès à l'aide juridique, l'éducation juridique publique et la violence envers les femmes.

Atelier « Aide juridique civile et égalité entre les sexes au Canada »

Atelier « Vers une éducation juridique publique de transformation au sujet de l'égalité des femmes »

Article « Aide juridique civile par rapport au sexe des requérants au Canada »

Bain, Beverly Beverly Bain est une lesbienne féministe de race noire qui travaille comme formatrice et éducatrice dans le domaine de la lutte contre la violence. Elle participe au mouvement contre la violence depuis 17 ans. Elle enseigne dans le cadre du programme de conseillère-défenseuse des enfants et des femmes victimes d'agression au Collège George Brown à Toronto. M^{me} Bain a fait partie des expertes-conseils participant au processus d'examen public sur la façon dont la police traite les agressions sexuelles contre les femmes à Toronto. Elle a également activement collaboré avec des groupes de femmes durant les 12 ans qu'ont duré l'affaire civile Jane Doe contre les Forces policières métropolitaines de Toronto.

Plénière Violence, agression et abus de pouvoir dans les relations entre les sexes

Atelier « Application créative des décisions rendues dans l'affaire *Jane Doe c. les Forces policières métropolitaines de Toronto* »

Barabé, Claudine Claudine Barabé est avocate au cabinet Campeau, Ouellet et associé(e)s à Montréal. Sa pratique juridique porte surtout sur le droit social (sécurité du revenu, assurance-emploi et ainsi de suite), le droit administratif, la *Charte* et les droits civils (antidiscrimination). Elle travaille actuellement surtout à plusieurs dossiers portant sur l'égalité juridique du régime d'assurance-emploi. Elle participe également au mouvement des droits de la personne et a fait partie du Mouvement action-chômage de Montréal.

Atelier « Le régime d'assurance-emploi respecte-t-il les droits à l'égalité des femmes? »

Barnsley, Paula Paula Barnsley est membre à temps partiel du Bureau d'appel des prestations d'aide sociale de la Colombie-Britannique. Elle a récemment terminé sa maîtrise en droit dont le sujet était « Comprendre l'(in)égalité économique du Système de revenu de retraite du Canada envers les femmes : Réforme, restructuration et plus encore ». Anciennement enseignante et psychologue, elle est actuellement membre des barreaux du Nouveau-Brunswick et de la Nouvelle-Écosse.

Atelier « Comprendre l’(in)égalité économique du Système de revenu de retraite du Canada envers les femmes : Étude de cas sur la prestation d’un programme social par le système d’imposition »

Article « Comprendre l’(in)égalité économique du Système de revenu de retraite du Canada envers les femmes : Étude de cas sur la prestation d’un programme social par le système d’imposition », par Paula Barnsley et Claire Young

Basi, Narinder Narinder Basi est titulaire d’un doctorat en sciences économiques de l’Université du Punjab en Inde et d’une maîtrise ès arts en relations ethniques de la Warwick University en Angleterre. Elle occupe un poste de conseillère en matière d’emploi et de coordonnatrice aux Progressive Intercultural Community Services à Surrey. Elle est coauteure de l’ouvrage *Asian and White Businesses in Britain*, publié en 1996.

Atelier « Itinéraires dans un dédale : Comment se déroulent les premières années des femmes immigrantes au Canada »

Black, Bill Bill Black est professeur à la faculté de droit de la University of British Columbia. Son enseignement et ses publications portent sur la *Charte*, les droits de la personne et la justice sociale. À titre de conseiller spécial auprès du gouvernement de la Colombie-Britannique, il a entrepris un examen sur les droits de la personne et a publié son rapport en décembre 1994. Il est actuellement membre du Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui compte quatre personnes. Il joue également un rôle actif dans le mouvement revendiquant l’égalité et est actuellement membre du conseil d’administration de la Coalition of People with Disabilities de la C.-B.

Atelier « La réforme du système canadien des droits de la personne »

Bogaert, Stephanie Stephanie Bogaert est agente aux droits de la personne auprès de la Human Rights Commission de la Colombie-Britannique. L’année dernière, avec sa collègue Karen Spears, elle a par-

ticipé à l’établissement d’un projet de colocation dans le quartier Downtown Eastside de Vancouver. Les objectifs du projet étaient de repérer les obstacles empêchant cette communauté de poursuivre les plaintes logées auprès de la commission et d’y remédier.

Atelier « Les marginales ultimes : Travailleuses de l’industrie du sexe et droits à l’égalité »

Boyd, Susan Susan Boyd est professeure à la faculté de droit de la University of BC et y occupe la Chaire d’études juridiques féministes. Elle a rédigé plusieurs livres et articles et a présenté de nombreuses communications sur des sujets reliés aux femmes et au droit, particulièrement en matière de garde des enfants. Elle était membre du factum du FAÉJ pour l’affaire *M. c. H.*

Atelier « Reconnaissance juridique de l’homosexualité : S’éloigner du piège de la similitude »

Article « De l’illégalité à la belle-famille : Intégrer les relations gaies et lesbiennes dans le système familial »

Boyle, Christine Christine Boyle est professeure de droit à la University of British Columbia. Elle a également enseigné à la Queen’s University de Belfast, la University of the West Indies, la University of Windsor, la Dalhousie University et la Simon Fraser University. Ses travaux de recherche relèvent généralement des domaines de l’égalité, du droit criminel et du processus de détermination des faits. Elle joue un rôle actif dans le domaine des causes types sur les litiges invoquant l’égalité, dont récemment l’affaire *R. c. Darrach* devant la Cour d’appel de l’Ontario. Elle a occupé la chaire professorale dotée Walter S. Owen de la UBC, a remporté le Prix de l’excellence universitaire de l’Association canadienne des professeurs de droit en 1995 et a gagné une bourse d’enseignement Killam en 1997, à la faculté de droit de la UBC.

Atelier « Repérer la réaction défavorable aux acquis en matière de droit sur les infractions sexuelles et y résister »

Article « Repérer la réaction défavorable aux acquis en matière de droit sur les infractions sexuelles et y

résister », par Christine Boyle, Lee Lakeman, Sheila McIntyre et Elizabeth Sheehy

Braid, Kate Kate Braid est poète et menuisière. Elle est titulaire d'une maîtrise ès arts en création littéraire de la University of British Columbia et a remporté de nombreux prix, bourses et distinctions. Ses poèmes ont été portés à l'écran et ont fait l'objet de vidéos et de prestations d'art dramatique à l'échelle du pays. Elle a également écrit sur les femmes qui exercent des métiers. Elle a publié des essais, des textes non littéraires, de la poésie et des anthologies. Elle a récemment gagné le prix du livre VanCity qui honore le meilleur ouvrage rédigé par une écrivaine de la Colombie-Britannique sur les questions relatives aux femmes pour son volume de poésie *Inward to the Bones: Georgia O'Keefe's Journey with Emily Carr*.

Plénière Célébrer les acquis remportés grâce à la lutte pour l'égalité des femmes : Esquisse d'un programme à réaliser

Article « Les cœurs sont tout autant affamés que les corps »

Brodsky, Gwen Gwen Brodsky est avocate et militante pour les droits de la personne à Vancouver. Elle a récemment défendu sa thèse de doctorat sur les droits à l'égalité à la faculté de droit Osgoode Hall. M^{me} Brodsky a joué un rôle actif dans le domaine des litiges invoquant les droits à l'égalité pendant de nombreuses années et a comparu devant plusieurs tribunaux administratifs et à tous les échelons du système judiciaire. Ses cas récents auprès de la Cour suprême du Canada comprennent l'affaire *Vriend* et le cas de la Colombie-Britannique (*Public Service Employee Relations Commission*) c. *BCGSEU* (l'affaire de la « pompière forestière »). Elle est coauteure de l'ouvrage récent intitulé *Women and the Equality Deficit: The Impact of Re-Structuring Canada's Social Programs*.

Plénière de clôture

Atelier « Politique économique et garanties d'égalité : Des liens à créer »

Buchanan, Kim Kim Buchanan est avocate à l'emploi du bureau national du FAÉJ. Elle a coordonné les

consultations communautaires pour l'affaire *Little Sisters* et les travaux du sous-comité pour élaborer le plaidoyer écrit relatif à ce cas, de concert avec les conseillères juridiques Karen Busby et Claire Klassen.

Atelier « Liberté d'expression et égalité des femmes : De l'affaire *Butler* à celle des *Little Sisters* »

Buckley, Melina Aspirante au doctorat à la University of BC, Melina Buckley est également avocate et chercheuse œuvrant dans le domaine des droits de la personne et du règlement de différends. Elle a joué le rôle de conseillère juridique (de concert avec Kate Hughes) au sein de la coalition CTC, DAWN et FAÉJ, travaillant à l'affaire de la « pompière forestière » et lors de l'intervention de l'Association du barreau canadien dans le cas *Symes*.

Plénière de clôture

Atelier « Faire progresser le droit sur la discrimination par suite d'un effet préjudiciable »

Atelier « Explorer l'avenir des litiges de causes types stratégiques »

Atelier « La réforme du système canadien des droits de la personne »

Atelier « Faire progresser le droit sur la discrimination par suite d'un effet préjudiciable : Solutions fondées sur l'analyse ou la preuve »

Article « Explorer le potentiel de la médiation en matière des droits de la personne : Le problème des rapports de forces et de leur déséquilibre »

Burnham, Christine Christine Burnham milite activement dans le mouvement transgenre. Elle travaille comme technicienne en électrolyse dans les bureaux de la Vancouver Gender Clinic. Elle a publié des articles sur la situation des personnes transgenres par rapport à l'emploi et à d'autres questions connexes.

Atelier « TRANS/militantisme : Le droit à l'égalité des femmes transgenres »

Calder, Gillian Gillian Calder est associée au cabinet de droit Russell & DuMoulin de Vancouver. Diplômée de la faculté de droit de la University of

British Columbia, elle fait actuellement partie du Comité juridique de West Coast LEAF. M^{me} Calder a effectué de nombreuses recherches sur les questions féministes. Elle était l'animatrice du forum parallèle de Huairou sur la participation des jeunes femmes au processus des Nations Unies, durant la Quatrième conférence mondiale sur la femme qui s'est déroulée en Chine en 1995.

Atelier « Faire avancer l'égalité des femmes grâce au droit : Analyse de l'article 15 au tournant du siècle »

Article « Faire avancer l'égalité des femmes grâce au droit : Analyse de l'article 15 au tournant du siècle », par Sarah Lugtig et Gillian Calder

Caron, Michèle Michèle Caron enseigne le droit à la faculté de droit de l'Université de Moncton. Son expérience de travail recouvre divers domaines, dont la gestion des ressources humaines et la représentation et organisation syndicales. Elle est membre du Comité juridique de West Coast LEAF depuis les trois dernières années.

Plénière Célébrer les acquis remportés grâce à la lutte pour l'égalité des femmes : Esquisse d'un programme à réaliser

Atelier « Liberté d'expression et égalité des femmes : De l'affaire *Butler* à celle des *Little Sisters* »

Atelier « Explorer l'avenir des litiges de causes types stratégiques »

Carty, Elaine Elaine Carty est professeure à l'École des sciences infirmières de la University of British Columbia. Elle a également enseigné à l'Université du Nouveau-Brunswick et à Queen's University. Elle s'intéresse à la santé des mères, des nouveaux-nés et de la famille. Elle se penche particulièrement sur la démonstration et l'évaluation des soins de santé innovateurs et a beaucoup publié sur cette question. M^{me} Carty aspire à influencer sur la pratique et à informer la communauté universitaire.

Atelier « Patientes disparues : Transformer les perceptions au sujet de la santé des femmes dans la publicité sur les médicaments »

Article « Patientes disparues : Transformer les perceptions au sujet de la santé des femmes dans la publicité sur les médicaments »

Chalifoux, Carolyn Carolyn Chalifoux représente le New Westminster & District Labour Council, un organisme syndical central reconnu par le Congrès du travail canadien (CTC). Animatrice aux Services éducatifs du CTC, elle a participé à l'élaboration d'un cours sur les droits en milieu de travail destiné aux jeunes. Le cours « Job Smart » aborde les lois en matière de milieux de travail, dont les normes d'emploi, la santé et la sécurité, les droits de la personne et les syndicats. M^{me} Chalifoux est régulièrement invitée à prendre la parole dans des forums scolaires et durant les séances d'information sur les choix de carrière.

Atelier « Questions d'égalité pour les jeunes femmes en milieu de travail »

Chandi, Serena Serena Chandi est diplômée de la University of British Columbia. Elle milite activement dans de nombreux organismes tels que la Human Rights Coalition de la Colombie-Britannique. Elle a également été bénévole au sein de la West Coast Domestic Workers' Association et du West Coast LEAF. En ce moment, M^{me} Chandi est l'avocate de la West Coast Domestic Workers' Association.

Atelier « Travailleuses domestiques et égalité en milieu de travail : Cas vécus et solutions »

Chappell, Monika Monika Chappell fait de la recherche-action en milieu communautaire et est la formatrice provinciale de la Colombie-Britannique pour un programme d'établissement de portefeuille pour l'organisme DisAbled Women's Network Canada. En tant que membre de divers groupes ayant également survécu au système de santé mentale, elle a l'expérience de la violence, de l'accès aux services, de l'accès à la justice, de la santé mentale et de la consommation de stupéfiants. Elle a également publié sur ces questions.

Atelier « Devenir à l'aise avec le malaise »

Charlie, Barbara Barbara Charlie fait partie de la famille Capilano de la bande amérindienne de Squamish (« Nauk-nacklavct »). Elle milite depuis longtemps pour la cause autochtone. Elle a participé pendant deux ans au Groupe de travail national des femmes autochtones sur le projet de loi C-31, ou *Loi sur les Indiens*. Elle a élaboré des programmes de formation destinés à des groupes autochtones. Anciennement présidente et directrice générale de Vancouver Native Housing, elle est désormais chef et conseillère aînée de conseil pour le service de développement social de la bande de Squamish.

Plénière Célébrer les acquis remportés grâce à la lutte pour l'égalité des femmes : Esquisse d'un programme à réaliser

Plénière de clôture

Cheney, Janice Janice Cheney est conseillère juridique à la Commission canadienne des droits de la personne. M^{me} Cheney préside également le Comité des affaires juridiques de l'organisme ÉGALE (Égalité pour les gaies et lesbiennes partout), un groupe de revendication national sur le droit à l'égalité pour les personnes gaies, lesbiennes et bisexuelles au Canada. Elle a travaillé à plusieurs cas, dont : *M. c. H.*, *Vriend c. Alberta*, *Regan c. Canada*, *SCFP et Rosenberg c. Canada*, et *Hurley c. Le Ministère de la justice*. Elle a rédigé des livres et des articles sur les garanties juridiques des femmes et a présenté des communications à ce sujet.

Atelier « Harcèlement sexuel et législation sur les droits de la personne : Vers des recours efficaces »

Article « Les statistiques... Que signifient-elles? Quels problèmes soulèvent-elles? »

Chettiar, Valli Valli Chettiar pratique le droit au cabinet Ladner Downs à Vancouver. Elle joue un rôle très actif au sein de la Law Society of British Columbia (Comité sur le multiculturalisme et Groupe de travail sur les politiques multiculturelles) et de l'Association du barreau canadien (Comités sur l'égalité provincial et national, Comité de direction et Section de la gestion d'un cabinet d'avocat). En ce moment, elle participe à la mise en œuvre du rapport de l'Association sur l'égalité raciale au sein de la profession juridique.

Atelier « Questions d'égalité et de diversité au sein d'un organisme professionnel : L'expérience de l'Association du barreau canadien »

Chrest, Shelley L. Shelley L. Chrest est avocate, ancienne membre du conseil d'administration de West Coast LEAF et ancienne présidente du Comité de liaison du droit et du gouvernement. Elle a revendiqué la réforme juridique de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* en relation avec les jugements sur les agressions et pour la reconnaissance du statut de préjudice compensable du harcèlement sexuel, en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*.

Atelier « Réforme du droit et consultation auprès de la communauté revendiquant l'égalité des femmes : Jeter un regard conscient sur la question »

Cole, Lesley Infirmière autorisée, Lesley Cole est assistante de recherche et infirmière enseignante au Women's Hospital de la C.-B. Elle coordonne le programme de dépistage de victimes de violence conjugale du Women's Hospital de la C.-B. et du St. Paul's Hospital et est également infirmière examinatrice au BC Women's Sexual Assault Service de Vancouver. Elle a animé de nombreux ateliers sur la violence conjugale et les soins de santé.

Atelier « Transformer la culture institutionnelle – Violence conjugale et défis posés aux systèmes judiciaires et de soins de la santé »

Article « Transformer la culture institutionnelle – Violence conjugale et défis posés aux systèmes judiciaires et de soins de la santé », par Patricia Jansen, Kathleen Mackay, Lesley Cole et Jude Poirier

Conkie, Jennifer Jennifer Conkie est à la tête d'un petit cabinet d'avocats à Vancouver. Sa pratique recouvre un ensemble éclectique de litiges commerciaux ou liés à l'emploi, avec un accent particulier sur les droits des femmes et des questions connexes. Ancienne membre du conseil d'administration de West Coast LEAF et présidente de son Comité juridique, elle a également été conseillère du FAÉJ lors de l'intervention de cet organisme devant la Cour suprême du Canada pour l'affaire *Blencoe*.

Atelier « Plaider la cause de la justice sociale »

Coombe, Jane Jane Coombe est gestionnaire de programmes et analyste de politiques pour la Direction des services aux victimes du Ministry of Attorney General de la C.-B. Les problèmes du système judiciaire par rapport à la violence relationnelle à l'égard des femmes constituent sa responsabilité particulière. Elle a élaboré la politique et le plan de mise en œuvre de la politique du procureur général sur la violence faite aux femmes dans les relations de couple (VAWIR). M^{me} Coombe a également conçu de la formation destinée à la police, à la Couronne et aux travailleuses de services aux victimes en matière d'application des mesures contre le harcèlement avec menaces. Elle est membre de plusieurs comités interministériels sur la violence à l'égard des femmes.

Atelier « Trouver un point d'équilibre : Discrétion du système juridique et autonomisation des femmes ayant été maltraitées »

Article « Trouver un point d'équilibre : Discrétion du système juridique et autonomisation des femmes ayant été maltraitées », par Jane Coombe, Linda Light, Tracy Porteous et Gisela Ruebsaat

Cornish, Mary Établie à Toronto, Mary Cornish est une avocate féministe qui œuvre dans les domaines du droit syndical et des droits de la personne. M^{me} Cornish a récemment joué le rôle de conseillère juridique dans une contestation réussie, au nom de l'article 15 de la *Charte*, contre l'abrogation du gouvernement de l'Ontario par rapport à certaines lois sur l'équité salariale (*SEIU c. Procureur général*). Elle est cofondatrice et porte-parole de la Equal Pay Coalition, le principal groupe de revendication à persuader le gouvernement de l'Ontario de mettre en place une loi sur l'équité salariale. Elle est l'auteure de nombreuses publications juridiques sur les questions relatives aux femmes et aux syndicats et a présidé un groupe de travail sur la réforme de la Commission ontarienne des droits de la personne qui a déposé un rapport en 1992.

Atelier « La réforme du système canadien des droits de la personne »

Atelier « Élaborer des stratégies relatives au processus de Pékin »

Atelier « L'article 15 devant les tribunaux »

Article « Réaliser l'égalité : Proposition d'un nouveau système canadien d'application des droits de la personne »

Article « Conformité canadienne avec le Programme d'action de Pékin sur les exigences d'équité salariale et en matière d'emploi »

Article « L'article 15 devant les tribunaux – Présentation de la contestation de SEIU Local 204 en vertu de la *Charte* », par Mary Cornish, Elizabeth Shilton et Fay Faraday

Côté, Andrée Andrée Côté est la directrice des affaires juridiques à l'Association nationale de la femme et du droit (ANFD). Elle se consacre à la recherche, à la formation et à l'éducation juridique populaire, tout en étant spécialiste du traitement judiciaire des crimes violents commis contre des femmes et des questions d'accès à la justice. Elle a joué un rôle actif dans des groupes de femmes du Québec et de l'Ontario, a coordonné des projets au sein de ces groupes et a été chargée de cours en études de femmes pour l'Université York.

Plénière Violence, agression et abus de pouvoir dans les relations entre les sexes

Atelier « Vers une éducation juridique publique de transformation au sujet de l'égalité des femmes »

Cross, Pamela Praticienne qui exerce seule, Pamela Cross est la directrice juridique de l'organisme METRAC (Metropolitan Action Committee on Violence Against Women and Children), qui s'occupe de justice et de violence commise contre les femmes et les enfants. Elle est également la coordonnatrice de l'Ontario Women's Justice Network, dont les membres sont principalement des refuges pour femmes maltraitées et des centres d'aide aux victimes d'agression sexuelle.

Atelier « Offrir des services juridiques aux femmes victimes de violence »

Article « Offrir des services juridiques aux femmes victimes de violence »

Curtis, Carole Avocate de Toronto pratiquant le droit de la famille, Carole Curtis a été conseillère juridique auprès du FAÉJ pour les instances *Albrecht c. Albrecht* (1991), *Gordon c. Goertz* (1996) et *J.G. c. Nouveau-Brunswick* (1999). La pratique de M^{me} Curtis comprend les droits à l'égalité et le contentieux constitutionnel. Elle joue un rôle actif dans plusieurs associations, notamment à titre de conseillère du Barreau du Haut-Canada (depuis 1991), membre de l'Ontario Legal Aid Committee et membre du Comité sur le droit de garde et de visite de l'Association nationale de la femme et du droit. Elle a publié des articles et présenté de nombreuses communications sur le sujet des droits juridiques de la femme.

Atelier « Réforme du droit de garde et de visite : Un défi à relever pour les droits de la femme »

Atelier « Aide juridique civile et égalité entre les sexes au Canada »

Article « L'itinéraire tortueux de la réforme du droit en matière de droit de garde et de visite au Canada : L'expérience des femmes compte-t-elle? »

Day, Shelagh Avocate établie à Vancouver et œuvrant dans le domaine des droits de la personne, Shelagh Day est présidente et rédactrice en chef de *Canadian Human Rights Reporter* et a publié de nombreux articles et études sur le droit à l'égalité pour les femmes. M^{me} Day a récemment copublié *Women and the Equality Deficit: The Impact of Restructuring Canada's Social Programs* et plusieurs études sur la réforme du processus des plaintes liées aux droits de la personne. Elle a activement contribué à revendiquer la question de l'égalité des femmes aux Nations Unies et dans d'autres forums internationaux.

Plénière Politique économique et droits des femmes

Atelier « Politique économique et garanties d'égalité : Des liens à créer »

Atelier « La réforme du système canadien des droits de la personne »

Derrick, Anne

Plénière Violence, agression et abus de pouvoir dans les relations entre les sexes

Atelier « Femmes et jeunes filles en conflit avec la loi »

Atelier « Les marginales ultimes : Travailleuses de l'industrie du sexe et droits à l'égalité »

Diamond, Bonnie

Atelier « Vers une réforme du droit et des consultations gouvernementales efficaces »

Drescher, Evelyn Evelyn Drescher est une animatrice sociale de réputation nationale et internationale dans le domaine du travail féminin non rémunéré. Depuis huit ans, elle fait des recherches sur le travail non rémunéré à titre de problème d'équité et a publié des textes et prononcé des communications sur ce sujet. Elle occupe le poste de directrice de la recherche et de l'élaboration des politiques de l'organisme Mère ET Femmes et directrice de projet de l'initiative « Fondements de l'égalité et du travail pour le nouveau millénaire ».

Atelier « Valoriser le travail non rémunéré »

Atelier « Élaborer des stratégies relatives au processus de Pékin »

Article « Justes récompenses et valeur équitable : La valorisation du travail non rémunéré en tant que stratégie juridique visant l'égalité », par Evelyn Drescher, Kathryn Spracklin et Sonya Nigam

Drewitt, Nancy Nancy Drewitt est coordonnatrice de projet pour la Vancouver Custody and Access Support and Advocacy Association et est membre de la Women's Access to Legal Services Coalition.

Atelier « Aide juridique civile et égalité entre les sexes au Canada »

Atelier « Réforme du droit et consultation auprès de la communauté revendiquant l'égalité des femmes : Jeter un regard conscient sur la question »

Dukovich, Senka Senka Dukovich est diplômée de l'Université McGill et de la faculté de droit Osgoode Hall. Elle est avocate et directrice générale de PEALS (Pay Equity Advocacy & Legal Services) et du Comité des femmes de la Division aérienne du SCFP. Elle possède une vaste expertise dans le domaine de l'équité salariale et a publié et donné des conférences sur le sujet partout au pays.

Atelier « L'avenir de la mise en application de l'équité salariale »

Dumont, Daphne Avocate établie à l'Île-du-Prince-Édouard, Daphne Dumont a été présidente de l'Association du barreau canadien (2000 – 2001). Elle est l'une des membres fondatrices du FAÉJ et a fait partie du Comité juridique du FAÉJ. Elle est membre du Comité sur l'équité des chances de l'Association du barreau canadien et ex-membre du Groupe de travail sur l'égalité des femmes dans la profession juridique de la juge Bertha Wilson. Elle est la présidente du Prince Edward Island Legal Aid Committee. M^{me} Dumont a rédigé de nombreux articles sur le droit des biens matrimoniaux.

Atelier « Aide juridique civile et égalité entre les sexes au Canada »

Eberts, Mary Mary Eberts a reçu son diplôme de premier cycle de la University of Western Ontario et de maîtrise de la Harvard University. M^{me} Eberts exerce au sein du cabinet Eberts Symes Street & Corbett. Elle a été chargée de cours et professeure adjointe à la faculté de droit de la University of Toronto et a fait partie de nombreux organismes communautaires. Elle est l'une des cofondatrices du FAÉJ et a œuvré comme conseillère dans plusieurs cas portant sur les droits à l'égalité pour le compte du FAÉJ, de l'Association des femmes autochtones du Canada et d'autres groupes de femmes. Elle est la récipiendaire de nombreuses distinctions, dont la Médaille du Barreau du Haut-Canada, un doctorat en lettres (humanités) de l'Université Mount Saint Vincent et le prix Woman of Distinction du YWCA du Grand Toronto.

Plénière Célébrer les acquis remportés grâce à la lutte pour l'égalité des femmes : Esquisse d'un programme à réaliser

Atelier « Plaider la cause de l'égalité des femmes autochtones »

Faith, Karlene Karlene Faith est professeure adjointe à l'École de criminologie et au département d'études des femmes de la Simon Fraser University. En plus d'être chargée de cours, M^{me} Faith a passé la plus grande partie des trente dernières années à faire de la recherche, à donner des conférences et à militer sur les questions relatives à l'emprisonnement des femmes et aux droits de la personne. En plus d'avoir rédigé des livres et des articles, elle est l'auteure de *Unruly Women: The Politics of Confinement and Resistance*.

Atelier « Femmes et jeunes filles en conflit avec la loi »

Faraday, Fay C. Fay C. Faraday a reçu la médaille d'or 1993 décernée par la faculté de droit Osgoode Hall et exerce à Toronto au sein du cabinet Cavalluzzo Hayes Shilton McIntyre & Cornish. Dans sa pratique, elle se consacre à la revendication par écrit, la recherche et le travail de coconseillère en matière d'appels sur des questions constitutionnelles et administratives, ou liées à la *Charte*, aux droits de la personne et au droit sur l'équité salariale. M^{me} Faraday a représenté la Fédération du travail de l'Ontario dans *Ferrel c. Ontario*, qui contestait l'abrogation de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de l'Ontario par le gouvernement ontarien, en vertu de la *Charte*. Elle est membre de longue date de l'Association nationale de la femme et du droit.

Atelier « L'équité en matière d'emploi – Qui en a bénéficié? »

Atelier « L'avenir de la mise en application de l'équité salariale »

Article « Stratégies pour atteindre l'équité en matière d'emploi », par Mary Cornish et Fay Faraday

Fay, Jeanne Jeanne Fay est auxiliaire juridique aux Dalhousie Legal Aid Services. Depuis 1969, elle travaille auprès des mères de famille monoparentales de l'aide sociale et les défend. Elle a publié divers textes et articles et effectué de nombreuses présentations sur la pauvreté et les garanties juridiques des femmes.

Atelier « Au-delà des saintes et des pécheresses : Égalité et construction idéologique des mères monoparentales bénéficiaires d'aide sociale »

Article « Au-delà des saintes et des pécheresses : Stratégies pour contrecarrer l'effet des constructions archétypes des mères de famille monoparentales revendiquant l'égalité au moyen d'un procès »

findlay, barbara Depuis 30 ans, barbara findlay est avocate et milite dans le domaine des droits à l'égalité et des luttes de libération. Elle s'est d'abord consacrée aux féministes hétérosexuelles blanches, puis aux personnes de couleur et homosexuelles. Son écriture porte sur les transgenres et découle de sa perspective d'alliée de ces personnes.

Atelier « TRANS/militantisme : Le droit à l'égalité des femmes transgenres »

Atelier « Devenir à l'aise avec le malaise »

Article « Introduction aux femmes transgenres »

Article « Avec toutes celles d'entre nous : Discussion sur l'oppression et la domination »

Fraze, Catherine Avocate établie en Ontario et pratiquant dans le domaine de la médiation et de l'arbitrage, Catherine Fraze est associée de recherche et développement social au Roehr Institute. Elle est également vice-présidente à temps partiel du Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario. Elle a été présidente de la Commission ontarienne des droits de la personne. Elle participe activement à de nombreux comités bénévoles, dont le Comité sur les droits de la personne du Conseil des Canadiens avec déficiences. M^{me} Fraze a déjà été membre du Comité juridique et du Conseil d'administration national du FAÉJ. Elle a rédigé de nombreux articles et fait plusieurs présentations sur les droits à l'égalité et les droits des personnes handicapées.

Plénière Célébrer les acquis remportés grâce à la lutte pour l'égalité des femmes : Esquisse d'un programme à réaliser

Atelier « Les enjeux de l'égalité pour les femmes handicapées »

Fry, Hedy La D^{re} Hedy Fry est députée libérale à la Chambre des communes, où elle représente la circonscription Vancouver-Centre, et Secrétaire d'État (Situation de la femme et Multiculturalisme). Originaire de l'île de la Trinité, M^{me} Fry est médecin. Sa préoccupation profonde au sujet du bien-être collectif s'est reflétée dans son travail et sa participation active à de nombreux groupes communautaires et professionnels. Elle a été secrétaire parlementaire de la ministre de la Santé (1993-1996), membre du Groupe de travail sur la réforme de la sécurité sociale (1994) et membre du Comité permanent de la santé (1994). Elle a également siégé au sous-comité sur le SIDA et au Comité du caucus libéral sur la politique sociale.

Plénière de clôture

Fudge, Jennifer Jennifer Fudge est la coordonnatrice des programmes d'innovation de la People's Law School de Vancouver et l'ancienne coordonnatrice de programmes et rédactrice du bulletin de la Public Legal Information Association de Terre-Neuve.

Atelier « Stratégies pour surmonter l'isolement géographique à titre d'obstacle grandissant sur l'accès à l'information juridique pour les femmes : Discussion en table ronde »

Article « Avoir accès à l'éducation et à l'information juridiques : Discussion sur les obstacle universels et grandissants auxquels les femmes isolées sur le plan géographique font face »

Genaille, Sheila Sheila Genaille est une métisse de septième génération originaire de la région historique de la Terre de Rupert. Défenseure acharnée des droits des métis et du fédéralisme canadien, elle a fait partie de la délégation canadienne de la 43^e Session de la Commission de la Condition de la Femme de l'ONU de 1999 et a été coprésidente du Comité canadien de l'organisme Femmes autochtones des Amériques. Elle compte de nombreuses publications sur la question des femmes métisses. M^{me} Genaille est actuellement présidente nationale du Métis National Council of Women.

Plénière Revoir l'identité personnelle au sens constitutionnel : Pleins feux sur l'expérience des femmes autochtones

Gillis, Laurie Laurie Gillis est militante communautaire et étudie le droit à Queen's University. Elle a effectué des recherches et a rédigé sur les droits de la personne, les droits à l'égalité et l'accès à la justice. Elle a contribué à la recherche sur l'affaire de la « pompière forestière » pour le compte de West Coast LEAF.

Atelier « Être femme peut se retourner contre nous : Impact discriminatoire des lois sur la tutelle des adultes sur les femmes »

Article « Critique sur les lois portant sur la tutelle des adultes au Canada du point de vue de l'égalité »

Go, Avvy Avvy Go a obtenu son baccalauréat en droit de la University of Toronto. Depuis son admission au barreau, elle a travaillé dans le système des cliniques d'aide juridique. Elle se consacre aux domaines suivants : immigration et réfugiés, maintien de l'ordre, lutte contre la pauvreté et droits de la personne. Elle a participé à des organismes communautaires comme le Chinese Canadian National Council (section de Toronto) dont elle a été présidente de 1989 à 1993, la Urban Alliance on Race Relations, le Social Planning Council du Grand Toronto et de Programme de contestation judiciaire. M^{me} Go a récemment complété sa maîtrise en droit à la faculté de droit Osgoode Hall.

Plénière Les coalitions réussissent!

Plénière « Femmes à la croisée des chemins : Pour remédier à la discrimination fondée sur des motifs multiples »

Article « Travailler ensemble malgré nos divergences : Document de discussion sur l'établissement de coalitions, les litiges avec participation publique et les litiges stratégiques », par Avvy Go, Metro Toronto Chinese and Southeast Asian Legal Clinic (MTC-SALC) et John Fisher, Equality for Gays and Lesbians Everywhere (ÉGALE)

Gray, Victoria Victoria Gray est conseil de la reine et avocate pratiquant le litige commercial et le litige

général à Vancouver. M^{me} Gray a été présidente de West Coast LEAF et membre du Comité juridique du FAÉJ national. Elle a agi à titre de conseillère auprès du FAÉJ pour l'affaire *Norberg c. Wynrib* présentée à la Cour suprême du Canada. On lui demande fréquemment de parler en public des recours et de la pratique du litige civil.

Atelier « L'article 15 devant les tribunaux »

Article « Plaider un cas portant sur l'égalité : Le point de vue d'une intervenante »

Hamilton, Jamie Lee Jamie Lee Hamilton est la directrice de Grandma's House, un programme d'aide et de refuge pour les femmes et les personnes transgenres qui sont des travailleuses de l'industrie du sexe.

Atelier « Les marginales ultimes : Travailleuses de l'industrie du sexe et droits à l'égalité »

Hawkins, Kathy Kathy Hawkins est la coordonnatrice du Disabled Women's Network (DAWN) canadien et a œuvré au sein de cet organisme à titre bénévole pendant plus de cinq ans. Elle a la responsabilité de tous les aspects technologiques du réseau de DAWN. Elle possède une vaste expertise technologique et a animé une large gamme d'ateliers portant sur Internet.

Atelier « Tisser la toile de l'égalité »

Hecht, Judy Judy Hecht a siégé au Comité de direction du Pro-Choice Action Network (anciennement connu sous le nom de BC Coalition for Abortion Clinics) durant les huit dernières années. Auparavant, elle a été conseillère auprès de la fédération Planning des naissances pendant deux ans. Elle est également vice-présidente de la Canadian Abortion Rights Action League. M^{me} Hecht a obtenu un diplôme en sociologie et sciences politiques avec une mineure en études de femmes de la Boston University, à une époque où ce domaine d'étude commençait à peine à faire partie des programmes d'arts libéraux. L'antiracisme fait partie des autres causes communautaires auxquelles elle participe. M^{me} Hecht a fait partie de la coalition d'intervenantes (au nom de Pro-Can) dans

l'affaire *Lewis* qui a rétabli la *Access to Abortion Services Act* (« loi sur la zone tampon ») de la Colombie-Britannique, après que celle-ci ait été terrassée par les tribunaux inférieurs.

Atelier « Avortement au Canada : Un ordre du jour inachevé »

Helgason, Sherri Sherri Helgason est la directrice régionale du Bureau régional de la Commission canadienne des droits de la personne pour le Yukon et la Colombie-Britannique. Elle a œuvré dans le domaine des droits de la personne pendant la majeure partie des dix dernières années et a représenté la Commission à de nombreux congrès et ateliers faisant la promotion de l'égalité à l'échelle du pays.

Atelier « Travaillons ensemble au changement : Obtenir l'égalité grâce à l'utilisation stratégique de la législation sur les droits de la personne »

Hughes, Kate Kate Hughes est avocate au cabinet Cavalluzzo Hayes Shilton McIntyre & Cornish. Depuis 12 ans, elle pratique le droit du travail pour les syndicats, avec un accent particulier sur les droits de la personne, la discrimination et le harcèlement. Diplômée de la faculté de droit Osgoode Hall, elle a été admise aux barreaux de l'Ontario et de la Colombie-Britannique. Elle a récemment joué le rôle de conseillère juridique (de concert avec Melina Buckley) au sein de la coalition CTC, DAWN et FAÉJ, au sujet de l'affaire de la « pompière forestière ».

Atelier « Le rôle des syndicats dans l'avancement de l'égalité des femmes »

Article « Le rôle des syndicats dans l'avancement de l'égalité des femmes », par Penni Richmond, Kate Hughes et Karen Schucher

Hughes, Patricia Patricia Hughes occupe la chaire professorale dotée Mary Louise Lynch pour les femmes en droit à la faculté de droit de l'Université du Nouveau-Brunswick. Elle a été présidente du FAÉJ (section du Nouveau-Brunswick) et membre du conseil d'administration national du FAÉJ. Elle a publié de nombreux ouvrages et articles et a présenté

de nombreuses communications sur les garanties juridiques de la femme et l'accès à la justice. M^{me} Hugues a siégé au Tribunal de l'équité salariale de l'Ontario à titre de présidente alternante et a été vice-présidente du Conseil des relations industrielles de l'Ontario.

Atelier « L'égalité à titre de principe fondamental »

Article « L'égalité à titre de principe fondamental »

Jackman, Martha Martha Jackman est professeure à la faculté de droit (Section de common law française) de l'Université d'Ottawa. Elle a obtenu sa maîtrise en droit de la Yale University. Elle a publié de nombreux articles de congrès et effectué un grand nombre de présentations sur les droits sociaux, les droits à l'égalité, la Charte, la femme et le droit et le droit constitutionnel. Elle est l'auteure de nombreuses publications dans ces domaines et d'autres questions relatives au droit. La professeure Jackman joue également un rôle actif en matière de litige sur les droits à l'égalité, plus particulièrement au nom du Comité sur la pauvreté de la *Charte*.

Atelier « Les pactes internationaux sur les droits de la personne, la *Charte* et la défense internationale »

Article « Les pactes internationaux sur les droits de la personne, la *Charte* et la défense internationale », par Martha Jackman, Michelle Williams et Margot Young

Jamieson, Kathleen Kathleen Jamieson est directrice de programmes au Social Planning and Research Council de la C.-B., un organisme provincial de planification sociale. M^{me} Jamieson effectue de la recherche contractuelle sur une vaste gamme de problèmes sociaux pour le compte de groupes communautaires et gouvernementaux. Elle estime que la recherche appliquée indépendante sur les questions relatives aux femmes est activement découragée par le gouvernement et que les femmes doivent saisir toutes les occasions possibles pour analyser l'impact des politiques gouvernementales sur le sexe des gens et y réagir.

Atelier « Itinéraires dans un dédale : Comment se déroulent les premières années des femmes immigrantes au Canada »

Article « Créer des Néo-Canadiennes ou des martyres? Points de vue et recommandations des travailleuses domestiques nées à l'étranger sur la législation et les politiques en matière d'immigration »

Jansen, Patricia La D^{re} Patricia Jansen est épidémiologiste consultante au Centre des sciences d'évaluation du Research Institute for Children's and Women's Health de la Colombie-Britannique. Elle a mis sur pied un programme universel de dépistage de situations de violence conjugale vécues par les femmes enceintes. Elle a rédigé de nombreux articles et a présenté plusieurs communications sur la violence conjugale et la santé des femmes.

Atelier « Transformer la culture institutionnelle – Violence conjugale et défis posés aux systèmes judiciaires et de soins de la santé »

Article « Transformer la culture institutionnelle – Violence conjugale et défis posés aux systèmes judiciaires et de soins de la santé », par Patricia Jansen, Kathleen Mackay, Lesley Cole et Jude Poirier

Jhappan, Radha Radha Jhappan est professeure agrégée au département de sciences politiques de la Carleton University et chercheure invitée au Groupe de recherche Beatrice Bain de la University of California à Berkeley. Elle a rédigé et présenté de nombreux articles portant sur l'égalité des femmes et les Autochtones.

Atelier « Plaider la cause de la justice sociale »

Article « Plaider la cause de la justice sociale : Modeste proposition de changement de stratégie »

Jiwani, Yasmin Yasmin Jiwani est la coordonnatrice générale du Centre de recherche féministe en éducation-développement-action (FREDA), qui est l'un des cinq centres de recherche sur la violence à l'égard des femmes et des enfants établis en 1992. Le travail de M^{me} Jiwani porte principalement sur l'intersection des catégories, particulièrement les répercussions de la violence faite aux femmes et aux jeunes filles immigrantes et réfugiées appartenant à des minorités visibles; les réactions des forces policières, la

représentation des femmes de couleur dans les médias et la violence à l'égard des femmes non blanches.

Atelier « Justice pour les jeunes filles »

Article « Justice pour les jeunes filles », par Annabel Webb, Renata Aebi et Yasmin Jiwani

Johnstone, Jennifer Depuis dix ans, Jennifer Johnstone est agente de financement professionnelle auprès d'organismes de femmes. Elle est également l'une des membres fondatrices du Vancouver Women's Fund. Elle s'intéresse à la collecte de fonds pour permettre de faire avancer la justice sociale et le développement concerté des femmes.

Atelier « Élaborer des activités pour les donatrices : La philanthropie féministe du nouveau siècle »

Article « Renforcer les groupes de femmes au Canada : La collecte de fonds féministe crée un mouvement »

Kelly, Frances Frances Kelly est avocate à la Community Legal Assistance Society de Vancouver. Elle pratique le droit des personnes handicapées depuis 1990. Elle se spécialise en litiges invoquant les droits de la personne et la *Charte* et a comparu devant de nombreux tribunaux et cours supérieures, dont la Cour suprême du Canada, pour des causes sur l'invalidité.

Atelier « L'obligation de tenir compte : La promesse, la réalité et les restrictions »

Article « L'obligation de tenir compte : Quelle en a été les répercussions pour les groupes désavantagés? », par Frances Kelly, Yvonne Peters et Susan O'Donnell

Kirkey, Jennifer Jennifer Kirkey est membre du groupe d'auto-défense Women Educating in Self-defense Training (WEST) depuis sa fondation en 1986. Elle a suivi ses premiers cours d'autodéfense lorsqu'elle était étudiante à la maîtrise à la Simon Fraser University. Le sentiment de confiance qu'elle en a retiré l'a incitée à continuer de suivre le cours et de finir par devenir monitrice accréditée. Elle fait bouillir la marmite en enseignant la physique à temps

plein au Collège Douglas, mais continue d'enseigner l'autodéfense aux femmes et à leurs enfants durant ses temps libres.

Atelier « Autodéfense pour les femmes – Atelier pratique »

Koshan, Jennifer Jennifer Koshan est chercheure et experte-conseil juridique. Anciennement directrice juridique de West Coast LEAF, elle a également été avocate-conseil de la Couronne dans les Territoires du Nord-Ouest. Elle a rédigé de nombreux articles et présenté plusieurs communications sur les droits des femmes et des Autochtones.

Atelier « (Non)divulgence des dossiers de plaignantes dans les causes d'agression sexuelle »

Atelier « Revoir et réformer les recours civils contre l'agression »

Article « Contexte et historique des mises en application de divulgations dans des causes d'agression sexuelle »

Article « Revoir et réformer les recours civils contre l'agression », par Jennifer Koshan et Susan Zimmerman

Lahey, Kathleen La professeure Kathleen Lahey s'est jointe à la faculté de droit de Queen's University en 1987 et est l'une des universitaires d'envergure nationale de cette université. Elle a beaucoup œuvré dans le domaine de la théorie des droits à l'égalité garantis par la Charte, de même que des litiges sur cette question. Elle a notamment travaillé aux présentations du FAÉJ sur la signification de « égalité » dans l'affaire Andrews. Actuellement, elle représente le Métis National Council of Women dans la contestation juridique de cet organisme sur le refus du gouvernement de l'inclure dans les négociations et ententes contractuelles sur les zones de service. Elle représente aussi le MNCW dans le cadre de son intervention *Lovelace* devant la Cour suprême du Canada. Son livre le plus récent est intitulé *Are We 'Persons' Yet? Law and Sexuality in Canada*.

Plénière Revoir l'identité personnelle au sens constitutionnel : Pleins feux sur l'expérience des femmes autochtones

Atelier « Reconnaissance juridique de l'homosexualité : S'éloigner du piège de la similitude »

Article « Reconnaissance législative des relations homosexuelles : Nouvelles formes de discrimination »

Lakeman, Lee Lee Lakeman travaille directement dans des centres d'aide aux victimes d'agression sexuelle et des maisons de transition depuis 1973. Ses publications, son lobbying national et son réseau international actuels reflètent cette praxis féministe radicale. M^{me} Lakeman a siégé au Comité sur la violence du Comité canadien d'action sur le statut de la femme et a été représentante régionale auprès de l'Association canadienne des centres contre le viol. En ce moment, elle occupe des postes de direction au sein de la Marche mondiale des femmes et de l'Alliance canadienne féministe pour l'action internationale.

Atelier « Pourquoi l'approche de la justice réparatrice et de l'ordre public ne diminuera pas la violence à l'égard des femmes »

Atelier « Vers une réforme du droit et des consultations gouvernementales efficaces »

Atelier « Repérer la réaction défavorable aux acquis en matière de droit sur les infractions sexuelles et y résister »

Atelier « Les mouvements transgenre et féministe peuvent-ils faire avancer la cause de l'égalité de manière conciliable? »

Atelier « Vers une réforme du droit et des consultations gouvernementales efficaces »

Article « 99 mesures fédérales visant à mettre fin à la violence faite aux femmes »

Article « Repérer la réaction défavorable aux acquis en matière de droit sur les infractions sexuelles et y résister », par Christine Boyle, Lee Lakeman, Sheila McIntyre et Elizabeth Sheehy

Article « Pourquoi l'approche de la justice réparatrice et de l'ordre public ne diminuera pas la violence à l'égard des femmes »

Lamarche, Lucie Lucie Lamarche est avocate et professeure de droit au département des sciences

juridiques de l'Université du Québec à Montréal. Elle a joué un rôle actif dans les groupes de femmes et de droits de la personne du Québec et du Canada pendant plusieurs années, en se préoccupant particulièrement des femmes sur le marché du travail et des droits sociaux et économiques. En 1998-1999, elle a reçu la bourse postdoctorale Jean Monnet de l'Institut universitaire européen de Florence en Italie. Elle est également présente sur la scène internationale et a participé à de nombreux comités consultatifs et conférences des Nations Unies. Elle a publié de nombreux livres et plusieurs articles.

Plénière Politique économique et droits des femmes

Atelier « Droits à la participation et droits à l'égalité »

Article « Le droit des femmes de participer à la détermination des politiques publiques : de la rhétorique à la pratique des attributs de la citoyenneté » / « Women's Right to Participate in Public Policy making: from the rhetoric to the practice of citizenship »

Leavitt, Sarah Sarah Leavitt est la coordonnatrice de l'enseignement de l'organisme Battered Women Support Services de Vancouver. Elle a œuvré à titre de travailleuse de soutien et de défenseure des femmes maltraitées pendant sept années. Elle a animé des ateliers sur la violence dans les relations de couple et d'autres questions connexes auprès d'une vaste gamme de groupes.

Atelier « Un état de la situation exhaustif : Rester fidèle à la situation des femmes battues durant le nouveau siècle »

Light, Linda Linda Light occupe un poste d'analyste principale de politique à la Direction des services aux victimes du Ministry of Attorney General de la C.-B. Elle siège au conseil d'administration de West Coast LEAF. Elle a élaboré et coordonné des politiques globales sur la violence à l'égard des femmes et des enfants destinées au système judiciaire. Ses services d'experte-conseil internationale ont été retenus en Afrique du Sud, pour la préparation d'une conférence internationale sur la violence à l'égard des femmes de réputation et pour de la consultation sur la violence faite aux femmes, les enfants maltraités et l'autonomisation des victimes.

Atelier « Trouver un point d'équilibre : Discrétion du système juridique et autonomisation des femmes ayant été maltraitées »

Article « Trouver un point d'équilibre : Discrétion du système juridique et autonomisation des femmes ayant été maltraitées », par Jane Coombe, Linda Light, Tracy Porteous et Gisela Ruebsaat

Love, Nancy Nancy Love est étudiante au doctorat à la University of Calgary. Elle a été enseignante et a occupé le poste de directrice de l'école secondaire Grande Cache Community. Elle a fait partie de l'Alberta Arbitration and Mediation Society.

Atelier « Travailler ensemble – Médiation pour les femmes »

Article « Travailler ensemble – Médiation pour les femmes », par Nancy Love et Maxine Mott

Lutig, Sarah Sarah Lutig est la directrice du Programme sur les droits à l'égalité de l'organisme Programme de contestation judiciaire du Canada. Elle est titulaire d'une maîtrise combinant travail social et droit de l'Université McGill et a effectué son stage auprès de la juge L'Heureux-Dubé à la Cour suprême du Canada. Elle a été professeure adjointe à l'École de travail social de la Memorial University et a publié sur les droits des enfants et des jeunes.

Atelier « Faire avancer l'égalité des femmes grâce au droit : Analyse de l'article 15 au tournant du siècle »

Article « Faire avancer l'égalité des femmes grâce au droit : Analyse de l'article 15 au tournant du siècle », par Sarah Lutig et Gillian Calder

Mackay, Kathleen Kathleen Mackay est travailleuse sociale et conceptrice de programmes dans le cadre de programmes d'intervention sur la violence conjugale au St. Paul's Hospital et au Service des urgences du Health Sciences Centre du Vancouver Hospital en Colombie-Britannique. Elle a contribué à l'élaboration des programmes dans ces deux organismes et a fourni du counseling de suivi auprès de personnes maltraitées. Elle possède une vaste expérience de travail avec les femmes et leurs familles au sujet de la

protection de la jeunesse, du stress causé par la maladie et des changements de vie associés au vieillissement et à la violence conjugale.

Atelier « Transformer la culture institutionnelle – Violence conjugale et défis posés aux systèmes judiciaires et de soins de la santé »

Article « Transformer la culture institutionnelle – Violence conjugale et défis posés aux systèmes judiciaires et de soins de la santé », par Patricia Jansen, Kathleen Mackay, Lesley Cole et Jude Poirier

Majury, Diana Diana Majury est professeure agrégée au département de droit de la Carleton University. Elle fait partie de l'Association nationale de la femme et du droit et joue un rôle actif dans d'autres organismes communautaires et professionnels. Elle a publié de nombreux articles, rapports et textes sur des sujets liés aux droits à l'égalité pour les femmes, dont les droits des lesbiennes, les technologies de reproduction, l'agression sexuelle, la santé des femmes, la garde des enfants et la médiation et la violence à l'égard de l'épouse. La professeure Majury a obtenu une maîtrise en droit et un doctorat en sciences juridiques sur la théorie sur l'égalité de la University of Wisconsin.

Atelier « Égalité bis : Est-il temps de changer de refrain? »

Atelier « Revendiquer le changement/Demeurer la même »

Atelier « “Qu'avez-vous fait pour moi dernièrement” – Examen des restrictions du droit relatif à l'égalité », par Diana Majury et Carissima Mathen

Article « Addenda aux priorités et aux principes féministes »

Marshall, Pat Pat Marshall a œuvré dans le domaine de la lutte contre la violence sur les scènes locale, nationale et internationale pendant les vingt dernières années. Elle s'est particulièrement penchée sur l'élaboration de diverses stratégies d'appui à la sécurité et à l'égalité des femmes. Pendant cette période, elle a été la directrice générale fondatrice de METRAC, membre de la Society for the Reform of Criminal Law in Common Law Jurisdictions, membre

du Groupe de travail sur les agressions sexuelles contre les patientes (Ordre des médecins et chirurgiens de l'Ontario) et coprésidente du Comité canadien sur la violence faite aux femmes.

Atelier « Se mettre à l'abri : Revendiquer l'égalité pour les femmes maltraitées au sein de relations intimes »

Martin, Sheilah Sheilah Martin est conseil de la reine, professeure et ancienne doyenne de la faculté de droit de la University of Calgary. Elle a présidé le Moratoire provisoire sur les applications critiques de nouvelles techniques de reproduction et de génétique. Elle a rédigé de nombreux livres et articles sur les droits à l'égalité des femmes, l'obligation de tenir compte de certaines situations, la liberté des femmes en matière de reproduction, la liberté d'expression, la violence sexuelle contre les femmes et le sexisme en droit. M^{me} Martin est intervenue dans de nombreux cas à titre d'avocate, dont l'affaire *G*.

Atelier « (Non)divulgaration des dossiers de plaignantes dans les causes d'agression sexuelle »

Atelier « Au-delà de l'affaire *Personne* : Égalité au sein des institutions politiques »

Article « Les femmes à la table : Des stratégies juridiques visant le changement politique »

Article « Vue d'ensemble de l'affaire *Mills* »

Mathen, Carissima Carissima Mathen est directrice des litiges au FAÉJ national. Elle a géré et dirigé les litiges du FAÉJ sur l'égalité devant des cours d'appel et plus particulièrement devant la Cour suprême du Canada. Elle a présenté des mémoires devant des comités parlementaires et sénatoriaux, de même que des commissions d'enquête. Elle a rédigé l'introduction du livre *Equality and the Charter* du FAÉJ, qui porte sur la Cour suprême du Canada et a présenté de nombreuses communications sur les droits à l'égalité des femmes.

Plénière Les coalitions réussissent!

Atelier « Pratiquer ce que nous prêchons : Les pratiques et les principes féministes en action »

Atelier « Égalité bis : Est-il temps de changer de refrain? »

Atelier « “Qu’avez-vous fait pour moi dernièrement” – Examen des restrictions du droit relatif à l’égalité », par Diana Majury et Carissima Mathen

Article « Document de travail pour l’atelier sur les pratiques et les principes féministes », par Carissima Mathen et Fiona Sampson

Matthews, Sharon Sharon Matthews est avocate au cabinet Camp Church & Associates de Vancouver. Elle est l’avocate des demandresses d’un recours collectif intenté par des Canadiennes qui ont contracté l’hépatite C à cause de transfusions de sang contaminé. Elle a publié, à titre personnel et en collaboration, plusieurs articles, dont un texte récent intitulé « Actions Brought Under the *Class Actions Proceedings Act*, RSBC 1996, c.50 ».

Atelier « Intenter des recours collectifs pour les cas sur la discrimination sexuelle – Une exploration du potentiel »

Article « Intenter des recours collectifs pour les cas sur la discrimination sexuelle – Une exploration du potentiel »

McIntyre, Sheila Sheila McIntyre est professeure de droit à la Queen’s University et y enseigne le droit public, administratif, constitutionnel, syndical et des droits de la personne, de même que la jurisprudence féministe. Elle joue un rôle actif au sein du FAÉJ depuis 1987. Durant les 12 dernières années, ses services d’avocate ont été retenus pour plusieurs interventions. Elle a également participé à l’avancement de plusieurs autres cas, soit en tant que membre de sous-comité ou dans le cadre de ses fonctions de membre du Comité juridique national. Ces cas comprennent : *Wen-do, R. c. Mason, R. c. O’Connor, Vriend, Conseil canadien des églises, Conway, Darrach, Granek, Ferrell, Seaboyer, Norber, M(K) c. M(H.), Butler, Moge, Schacter et Behariell*. La professeure McIntyre a également joué un rôle actif dans les démarches de réformes du droit sur l’agression sexuelle.

Atelier « Repérer la réaction défavorable aux acquis en matière de droit sur les infractions sexuelles et y résister »

Atelier « Utiliser des instruments professionnels :

Quand et pourquoi les militantes pour l’égalité devraient-elles recourir au litige sur les droits de la personne pour faire avancer la cause du changement égalitaire »

Article « Politique et enjeux sexuels au tournant du siècle »

Article « Repérer la réaction défavorable aux acquis en matière de droit sur les infractions sexuelles et y résister », par Christine Boyle, Lee Lakeman, Sheila McIntyre et Elizabeth Sheehy

Article « Utiliser des instruments professionnels : Quand et pourquoi les militantes pour l’égalité devraient-elles recourir au litige invoquant les droits de la personne pour faire avancer la cause du changement égalitaire », par Carol Aylward, Sheila McIntyre et Elizabeth Shilton

McIvor, Sharon Sharon McIvor est avocate en exercice et associée au sein du cabinet McIvor Nahanee Law Corporation de la localité de Merritt en C.-B. Elle est également inscrite au doctorat en droit à la Faculté des études supérieures et postdoctorales de l’Université d’Ottawa. Sa thèse porte sur le rôle des femmes autochtones dans le domaine de la justice pénale communautaire, y compris les conseils de détermination de la peine. Parallèlement à sa carrière et à sa vie universitaires, M^{me} McIvor se consacre à l’avancement de l’égalité des femmes autochtones en matière de droits civils, politiques, de propriété et de la personne.

Plénière Revoir l’identité personnelle au sens constitutionnel : Pleins feux sur l’expérience des femmes autochtones

Plénière Célébrer les acquis remportés grâce à la lutte pour l’égalité des femmes : Esquisse d’un programme à réaliser

Atelier « Plaider la cause de l’égalité des femmes autochtones »

McKenzie, Pearl Pearl McKenzie est une consultante et une militante qui se consacre au droit des femmes âgées maltraitées. Elle a été directrice générale de la Coalition to Eliminate Abuse of Seniors de la C.-B. et des North Shore Community Services.

Elle est membre du groupe de travail concerté qui travaille à la législation sur la tutelle des adultes en Colombie-Britannique et a participé au Groupe de travail sur la violence conjugale de la C.-B. et du Comité consultatif du Canadian Panel on Violence Against Women. Elle a rédigé de nombreux livres et articles sur des problèmes juridiques liés aux femmes âgées.

Atelier « Être femme peut se retourner contre nous : Impact discriminatoire des lois sur la tutelle des adultes sur les femmes »

Article « Critique sur les lois portant sur la tutelle des adultes au Canada du point de vue de l'égalité »

McPhedran, Marilou Marilou McPhedran est une universitaire et une philosophe juridique. En ce moment, elle est directrice de projets sur les droits internationaux des femmes, au Centre de recherches féministes de l'Université York. Elle a été l'avocate de l'Ad Hoc Committee of Canadian Women on the Constitution qui a revendiqué avec succès l'inclusion du droit général à l'égalité dans la Charte. Depuis 1982, elle travaille assidûment pour que ce droit à l'égalité ait des répercussions positives sur la vie des femmes. Cofondatrice et présidente actuelle du conseil d'administration national du FAÉJ, elle a participé à divers organismes féministes pendant plus de 25 ans. Elle est la récipiendaire de plusieurs distinctions, dont l'Ordre du Canada.

Atelier « Les perspectives internationales de l'utilisation de la CEDAW »

McQuaig, Linda Journaliste et auteure à grand succès, Linda McQuaig s'est taillé la réputation de remettre en question l'ordre établi. Pour avoir dévoilé l'affaire Patti Starr en 1989, elle a remporté un prix National Newspaper. M^{me} McQuaig a publié dans le *Globe and Mail*, le *Toronto Star* et *Macleans Magazine*. Durant les quatre dernières années, elle a livré un commentaire sur la politique et l'économie, qui est radiodiffusé par les émissions matinales du réseau anglais de la SRC chaque deux semaines dans la plupart des villes canadiennes. Elle rédige également une chronique publiée toutes les deux semaines dans

le *National Post*. En 1991, elle a reçu la bourse Atkinson en journalisme sur la politique publique pour étudier les systèmes d'aide sociale en Europe et en Amérique du Nord. Cette recherche a servi de base à son succès de librairie de 1993 intitulé *The Wealthy Banker's Wife: The Assault on Equality in Canada*. Dans son livre à succès de 1995, *Shooting the Hippo: Death By Deficit and Other Canadian Myths*, elle décrit la réalité derrière le déficit et prouve que les dépenses relatives aux programmes sociaux ont été blâmées par erreur. Dans son livre le plus récent, *The Cult of Impotence*, elle réfute la notion populaire voulant que les gouvernements soient incapables d'instituer le plein-emploi et des programmes sociaux financièrement solides dans le contexte de l'économie mondiale.

Plénière Politique économique et droits des femmes

Atelier « Choix en matière de politiques économiques et droits de la femme »

Meadus, Jane Jane Meadus est l'avocate institutionnelle de l'Advocacy Centre for the Elderly, où elle représente les clients de centres hospitaliers de longue durée, d'hôpitaux, d'installations psychiatriques et de maisons de santé (habitations pour personnes âgées) à propos de problèmes juridiques liés à leur logement. M^{me} Meadus a coprésidé le séminaire conjoint sur le consentement et la capacité de l'Association du barreau canadien et du Barreau du Haut-Canada de 1997. Elle présente régulièrement des conférences sur une vaste gamme de sujets dont les droits des résidents des centres hospitaliers de longue durée, la *Loi sur le consentement aux soins de santé* et la *Loi sur la prise de décision au nom d'autrui*, les procurations, les personnes âgées maltraitées et les habitations pour les gens âgés. Elle siège à plusieurs comités du ministère de la Santé de l'Ontario et du Comité juridique sur la santé mentale.

Atelier « Être femme peut se retourner contre nous : Impact discriminatoire des lois sur la tutelle des adultes sur les femmes »

Article « Lois sur la tutelle et la capacité en Ontario : Les enjeux dans la pratique »

Millar, Elizabeth Elizabeth Millar est agente à la classification et au salaire égal à l'Alliance de la fonction

publique du Canada (AFPC) à Ottawa. Employée de longue date de l'AFPC, M^{me} Millar a contribué à établir l'approche de ce syndicat par rapport à la législation en matière d'équité salariale et a supervisé toutes les plaintes à ce sujet, y compris la plus récente qui a remporté du succès. Elle poursuit des études à Terre-Neuve et en Ontario.

Atelier « L'avenir de la mise en application de l'équité salariale »

Article « L'équité salariale selon l'optique fédérale : En dépit du sabotage, la réussite »

Mikita, Jeanne Jeanne Mikita enseigne la géographie au Collège Capilano et au Collège universitaire Kwantlen et siège au comité de politiques de la West Coast Domestic Workers Association (WCDWA) à titre bénévole. En 1993, dans le cadre de son projet de recherche de maîtrise sur la migration des gardiennes philippines au Canada, M^{me} Mikita a collaboré avec la WCDWA pour effectuer un sondage sur les conditions de travail des travailleuses domestiques. Les résultats de ce sondage font partie du mémoire du WCDWA présenté au Comité de révision de la *Employment Standards Act*.

Atelier « Travailleuses domestiques et égalité en milieu de travail : Cas vécus et solutions »

Monture-Angus, Patricia Patricia Monture-Angus est professeure à la University of Saskatchewan et membre du Groupe de travail sur les femmes purgeant une peine fédérale. En 1998, elle était boursière invitée à la Legal Research Foundation de la Nouvelle-Zélande. La professeure Monture-Angus a publié de nombreux articles et les deux livres suivants : *Thunder in My Soul: A Mohawk Woman Speaks* (1995) et *Journeying Forward: Dreaming First National Independence* (1999).

Atelier « Le droit canadien constitue-t-il une solution pour les femmes autochtones? »

Article « Femmes autochtones et identité personnelle juridique : Leçons de militantisme »

Moreau, Linda Linda Moreau a milité contre la pauvreté pendant 20 ans et a travaillé au sein de l'orga-

nisme End Legislated Poverty de Vancouver pendant 10 ans. Son travail s'appuie sur sa propre expérience de la pauvreté à titre de mère de deux enfants bénéficiaire de l'aide sociale.

Atelier « En finir avec la pauvreté des femmes – Qui en a bénéficié? »

Article « En finir avec la pauvreté des femmes – Qui en a bénéficié? »

Mosoff, Judy Judy Mosoff est professeure adjointe à la faculté de droit de la UBC. Elle a dirigé un projet de défense des patients atteints de maladie mentale au sein de la Community Legal Assistance Society de Vancouver pendant des années. Elle a de nombreuses publications et conférences à son actif sur les questions des droits de la femme et des droits des personnes handicapées. La professeure Mosoff a également joué un rôle communautaire actif, notamment au Conseil des Canadiens avec déficiences et au centre des femmes du quartier Downtown Eastside de Vancouver.

Atelier « Les enjeux de l'égalité pour les femmes handicapées »

Mott, Maxine C. Maxine C. Mott est la doyenne des études sur la santé communautaire du Collège universitaire Kwantlen. M^{me} Mott a publié et donné des conférences sur une vaste gamme de sujets dont les femmes et le leadership en matière d'éducation supérieure, la problématique hommes-femmes par rapport aux études supérieures et les approches de leadership adoptées par les femmes. L'un de ses textes les plus récents, intitulé « A Woman on Campus – Are we part of a mosaic myth or melting pot reality? », sera bientôt publié dans *Women in the Canadian Academic Tundra: Trails, Trials and Triumphs*.

Atelier « Travailler ensemble – Médiation pour les femmes »

Article « Travailler ensemble – Médiation pour les femmes », par Nancy Love et Maxine Mott

Munro, Melinda Melinda Munro est une avocate plaidante et pratiquant la médiation, spécialiste du droit du travail. Sa pratique comprend des poursuites

relatives à de la discrimination, aux congédiements injustifiés et à l'exploitation sexuelle des enfants en foyers nourriciers sur le plan historique. Elle est associée au cabinet Munro Parfitt, dont le mandat est de fournir des services juridiques de qualité aux femmes et ce, dans une atmosphère amicale. M^{me} Munro est également membre du Comité juridique de West Coast LEAF.

Atelier « Application créative des décisions rendues dans l'affaire *Jane Doe c. Les Forces policières métropolitaines de Toronto* »

Muyinda, Estella Estella Muyinda est diplômée de la faculté de droit de la University of Manitoba. Elle est également titulaire d'un diplôme en droit de la faculté de droit de l'Université Makerere en Ouganda. Elle est analyste juridique pour le compte du Programme de contestation judiciaire du Canada. Elle a pratiqué dans les domaines de la défense criminelle et du droit de la famille; elle a également pratiqué dans les Territoires du Nord-Ouest. Elle se consacre beaucoup au service communautaire auprès de groupes comme la Uganda Canadian Association of Manitoba, l'African Association, la Aids Shelter Coalition of Manitoba et le FAÉJ (Manitoba).

Atelier « Tisser la toile de l'égalité »

Nagel, Stacy Stacy Nagel est la directrice financière et administrative du Programme de contestation judiciaire du Canada. Elle a collaboré au programme d'extension de services du Programme auprès des organismes revendiquant l'égalité et a supervisé la réalisation du site Web du Programme. M^{me} Nagel a également travaillé à la Community Legal Education Association du Manitoba.

Atelier « Tisser la toile de l'égalité »

Nelems, Martha Martha Nelems est analyste principale de politiques de la direction des droits de l'enfant pour l'Agence canadienne de développement internationale. Elle a fait ses études universitaires en sciences politiques. Dans le cadre de son poste à l'ACDI, elle analyse les problèmes relatifs aux enfants et formule des recommandations visant des politiques, des stratégies et diverses initiatives qui

sont soumises à l'approbation de la haute direction de l'ACDI. Elle a présenté de nombreuses conférences sur ces questions devant les partenaires de programmation de l'ACDI.

Atelier « Que peut faire une jeune pour promouvoir les droits des filles et des femmes? »

Noda, Alisa Alisa Noda est avocate exerçant en cabinet privé à Vancouver. Elle a travaillé pour deux ministères de la Justice, tant à Ottawa qu'à Vancouver. À l'heure actuelle, elle consacre sa pratique à la problématique autochtone. Elle joue un rôle très actif au sein de West Coast LEAF, dont elle est présentement présidente.

Animatrice des intervenantes de la plénière « Femmes à la croisée des chemins : Pour remédier à la discrimination fondée sur des motifs multiples »

O'Brien, Eileen Eileen O'Brien a été présidente de l'organisme DisAbled Women's Network Canada (DAWN) pendant près de cinq ans. Durant son mandat, elle a créé le Comité sur les droits de la personne de DAWN et veillé à son développement, dans le but de faciliter le travail de cet organisme en matière de contentieux et de réforme du droit. Elle a également travaillé au Conseil des Canadiens avec déficiences. Elle milite pour les droits de la femme et le mouvement des personnes handicapées depuis plusieurs années et a travaillé au sein de diverses coalitions à plusieurs reprises sur de nombreux enjeux différents.

Plénière Les coalitions réussissent!

O'Donnell, Susan Susan O'Donnell est la directrice générale de la BC Human Rights Coalition. Dans le cadre de ses fonctions, elle est responsable de l'éducation et de la consultation continue sur les droits de la personne et les politiques à ce sujet. Elle aide également les plaignants à cheminer dans le processus juridique sur les droits de la personne. Depuis 1978, M^{me} O'Donnell est professeure au programme des études syndicales du Collège Capilano, où elle enseigne les droits de la personne et les techniques de revendication. Elle enseigne également les droits de la personne au Justice Institute of BC.

Atelier « L'obligation de tenir compte : La promesse, la réalité et les restrictions »

Article « L'obligation de tenir compte : Quelle en a été les répercussions pour les groupes désavantagés? », par Frances Kelly, Yvonne Peters et Susan O'Donnell

Parfitt, Clea Clea Parfitt est avocate plaidante en droit du travail et grande spécialiste du harcèlement sexuel et de la discrimination sexuelle en milieu de travail. Dans le cadre de sa pratique, elle a représenté des plaignantes pour des instances de harcèlement sexuel et la contestation de langage inapproprié en matière de harcèlement sexuel dans les conventions collectives et les politiques de diverses institutions. Récemment, elle était l'intervenante de la plaignante dans *Mahoodi c. University of BC et Donald Dutton*.

Atelier « Application créative des décisions rendues dans l'affaire *Jane Doe c. Les Forces policières métropolitaines de Toronto* »

Parsons, Margaret Margaret Parsons est la directrice générale de l'African Canadian Legal Clinic, une clinique établie en Ontario et consacrée aux litiges qui sont des causes types sur le racisme. M^{me} Parsons joue aussi un rôle actif au sein du Congrès des femmes noires du Canada (section de Toronto) et le Comité canadien d'action sur le statut de la femme. La cause de la justice sociale et l'élaboration de politiques et de lois qui ont des répercussions sur les femmes canadiennes, plus particulièrement les femmes de couleur et les immigrantes, sont des enjeux auxquels elle croit profondément et pour lesquels elle milite activement.

Atelier « L'expérience des cliniques juridiques en matière de promotion de l'égalité des femmes »

Atelier « Plaider la cause de l'égalité raciale »

Pate, Kim Kim Pate est la directrice générale de l'Association canadienne des sociétés Elizabeth Fry. En plus de son travail au nom des femmes qui ont des démêlés avec la justice, M^{me} Pate a revendiqué la justice sociale avec vigueur et a travaillé à des dossiers de réformes sur la justice pénale pendant plus de dix ans. Enseignante et avocate de formation, elle possède de

l'expérience de travail en milieu populaire sur l'élaboration de politiques et la formulation de lois sur les scènes locale, régionale et nationale. Ses intérêts et son expertise recouvrent un vaste ensemble de dossiers sur l'égalité et la justice, de même que de la problématique du processus, dont les approches d'autodéfense d'une cause, le développement communautaire, la médiation et d'autres formes alternatives de règlements de litiges.

Atelier « Femmes et jeunes filles en conflit avec la loi »

Atelier « Vers une réforme du droit et des consultations gouvernementales efficaces »

Peppin, Patti Patti Peppin est professeure agrégée à la faculté de droit de la Queen's University de Kingston en Ontario. Le droit de la santé constitue son principal sujet de recherche et d'enseignement, qu'elle enseigne d'ailleurs à la faculté de médecine. Elle est rédactrice en chef adjointe de la nouvelle revue spécialisée *Journal of Women's Health and Law*. M^{me} Peppin dirige également le département de consultation mobilisatrice de Queen's qui œuvre dans le domaine des personnes handicapées.

Atelier « Patientes disparues : Transformer les perceptions au sujet de la santé des femmes dans la publicité sur les médicaments »

Article « Patientes disparues : Transformer les perceptions au sujet de la santé des femmes dans la publicité sur les médicaments »

Peters, Yvonne Yvonne Peters est une avocate en exercice établie à Winnipeg au Manitoba et spécialiste des droits à l'égalité et des droits de la personne. Depuis 1989, elle offre des services de consultation et de recherche juridiques auprès du gouvernement, de groupes communautaires, d'organismes de droits de la personne ou d'autres types en matière de législation sur les droits de la personne et la *Charte canadienne des droits et libertés*. Elle fait partie des mères fondatrices du FAÉJ et siège aux conseils d'administration de la Clinique de santé des femmes et du Canadian Centre on Disability Studies.

Atelier « Les enjeux de l'égalité pour les femmes handicapées »

Atelier « L'obligation de tenir compte : La promesse, la réalité et les restrictions »

Article « L'obligation de tenir compte : Quelle en a été les répercussions pour les groupes désavantagés? », par Frances Kelly, Yvonne Peters et Susan O'Donnell

Plett, Irene U. Irene U. Plett en est à sa dernière année d'étude en droit à la University of BC. Elle a été coanimatrice d'un atelier récent présenté à la Black Business and Professional Association on equality in the workplace et a collaboré à une conférence publique sur le harcèlement sexuel au Centre des femmes de Prince George. M^{me} Plett a coordonné plusieurs ateliers publics, dont l'un sur le processus des plaintes relatives aux droits de la personne.

Atelier « Harcèlement sexuel et législation sur les droits de la personne : Vers des recours efficaces »

Article « Qu'obtiennent les femmes qui prouvent qu'elles ont subi du harcèlement sexuel, et pourquoi? »

Poirier, Jude Jude Poirier est infirmière enseignante dans le cadre du programme d'intervention sur la violence conjugale du St. Paul's Hospital à Vancouver et est responsable de la mise sur pied et de l'évaluation permanente du programme de dépistage des victimes de violence conjugale et d'agression au Service des urgences et à l'Unité de protection de la maternité. Elle fournit aussi des services de soin, de soutien et de consultation médicale à des victimes ayant survécu à une agression sexuelle au BC Women's Hospital.

Atelier « Transformer la culture institutionnelle – Violence conjugale et défis posés aux systèmes judiciaires et de soins de la santé »

Article « Transformer la culture institutionnelle – Violence conjugale et défis posés aux systèmes judiciaires et de soins de la santé », par Patricia Jansen, Kathleen Mackay, Lesley Cole et Jude Poirier

Porteous, Tracey Tracey Porteous a revendiqué le changement social sur la scène communautaire pen-

dant 18 ans, notamment au nom des Centres d'aide aux victimes d'agression sexuelle en C.-B., des programmes spécialisés d'aide aux victimes et du programme Stopping the Violence. En ce moment, M^{me} Porteous effectue une étude de faisabilité sur l'établissement d'une société à but non lucratif et se consacre à la recherche de financement destiné aux organismes d'aide aux femmes victimes de violence. Elle est la coauteure d'une brochure sur l'agression sexuelle destinée à un public adolescent qui lui a valu un Prix du Solliciteur général pour la prévention du crime et une Médaille du Canada pour son rôle remarquable auprès de ses compatriotes, de la collectivité et du Canada, dans le domaine de la violence faite aux femmes. Elle est présentement consultante-coordonnatrice à la BC Association of Specialized Victim Assistance and Counselling Programs.

Atelier « Trouver un point d'équilibre : Discrétion du système juridique et autonomisation des femmes ayant été maltraitées »

Article « Trouver un point d'équilibre : Discrétion du système juridique et autonomisation des femmes ayant été maltraitées », par Jane Coombe, Linda Light, Tracy Porteous et Gisela Ruebsaat

Pothier, Dianne Dianne Pothier est professeure agrégée à la faculté de droit de Dalhousie University à Halifax. Ses domaines d'intérêt et de spécialisation comprennent le droit constitutionnel, le droit public, le droit du travail, les recours judiciaires et l'établissement de règles judiciaires. Ses travaux de recherche récents ont porté sur la problématique de la discrimination par suite d'un effet préjudiciable et, plus particulièrement, la question de ses répercussions disproportionnées sur les groupes en marge de la société en raison du sexe, de la race ou d'un handicap. Elle fait partie du Comité juridique national du FAÉJ et est intervenue dans plusieurs cas portant sur les droits à l'égalité, dont l'affaire *R.D.S. c. Sa Majesté la Reine* à la Cour suprême du Canada, à titre d'avocate.

Plénière « Femmes à la croisée des chemins : Pour remédier à la discrimination fondée sur des motifs multiples »

Atelier « Faire progresser le droit sur la discrimination par suite d'un effet préjudiciable »

Article « Relier les motifs de distinction injuste intersectionnels aux expériences vécues de personnes réelles »

Article « La discrimination par suite d'un effet préjudiciable : Résoudre la discrimination fondée sur des motifs multiples »

Richmond, Penni Elle-même mère monoparentale d'une fille unique, Penni Richmond est la fille unique d'une mère monoparentale (et est récemment devenue grand-mère!). Elle occupe le poste de directrice nationale de la direction des droits de la personne (section femmes) du Congrès du travail du Canada. Elle a joué un rôle actif dans le mouvement des femmes et des syndicats pendant de nombreuses années et a travaillé dans le domaine du développement communautaire et international. M^{me} Richmond a été militante de la base auprès de l'Alliance de la fonction publique du Canada et a participé à l'organisation de la première conférence sur les femmes pour ce syndicat au début des années quatre-vingt.

Atelier « Le rôle des syndicats dans l'avancement de l'égalité des femmes »

Article « Le rôle des syndicats dans l'avancement de l'égalité des femmes », par Penni Richmond, Kate Hughes et Karen Schucher

Ritchie, Marguerite E. Marguerite E. Ritchie, conseil de la reine, a œuvré dans le domaine des droits de la femme pendant plus de 50 ans. On lui doit l'amendement à la loi sur le divorce permettant aux femmes de faire la requête de divorce à l'endroit où elles vivent au lieu d'avoir à le faire à l'endroit où habite le mari. Elle a donné des conseils juridiques aux femmes autochtones pendant 30 ans et a participé aux amendements de la *Loi sur les Indiens* par rapport aux dispositions qui retiraient aux femmes autochtones leur statut lorsqu'elles épousaient des non-autochtones. Elle fut la première conseillère juridique de la Société Elizabeth Fry et, en 1974, fonda l'Institut canadien des droits humains.

Atelier « Au-delà de l'*affaire Personne* : Égalité au sein des institutions politiques »

Article « Au-delà de l'*affaire Personne* : Égalité au sein des institutions politiques »

Robillard, Nicole Nicole Robillard est la coordonnatrice du Projet Liens de l'Association canadienne des centres contre le viol. En ce moment, elle travaille à un projet quinquennal qui examine comment le système judiciaire manque à ses engagements envers les femmes victimes de violence (dans les instances de violence à leur égard).

Atelier « Comment le système judiciaire fait obstacle à la condamnation des crimes violents à l'égard des femmes »

Ruebsaat, Gisela Gisela Ruebsaat est experte-conseil et analyste de politiques indépendante. Durant les dix dernières années, elle a œuvré dans le domaine de la problématique des politiques liées au système de justice pénale et aux femmes, tant pour le compte des ministères de la justice fédéral et provincial que pour des groupes communautaires. Récemment, M^{me} Ruebsaat était responsable de la prestation de la formation régionale sur la confidentialité et la gestion des dossiers destinée aux conseillères en agression sexuelle et de l'élaboration de la politique sur l'agression sexuelle du ministère du Procureur général.

Atelier « Trouver un point d'équilibre : Discrétion du système juridique et autonomisation des femmes ayant été maltraitées »

Article « Trouver un point d'équilibre : Discrétion du système juridique et autonomisation des femmes ayant été maltraitées », par Jane Coombe, Linda Light, Tracy Porteous et Gisela Ruebsaat

Saani, Veenu Veenu Saani est la coordonnatrice du programme d'aide juridique de l'organisme Battered Women Support Services de Vancouver. Pendant plusieurs années, elle a occupé des postes de travailleuse de soutien et de défenseure auprès des femmes victimes de sévices, particulièrement au sein des systèmes judiciaires pénal et civil.

Atelier « Vue d'ensemble des difficultés juridiques du droit de la famille en matière de femmes maltraitées »

Sampson, Fiona Fiona Sampson est avocate au bureau national du FAÉJ. Elle a occupé le poste de directrice juridique au Metropolitan Toronto Action Committee on Violence Against Women and Children et de conseillère juridique auprès de la Commission ontarienne des droits de la personne. Sur la scène communautaire, M^{me} Sampson a offert ses services à des réfugiées politiques ayant survécu à la violence et à la torture. Elle est membre de l'Association canadienne des victimes de la thalidomide et du Disabled Women's Network Canada (DAWN).

Atelier « Revendiquer le changement/Demeurer la même »

Article « Document de travail pour l'atelier sur les pratiques et les principes féministes », par Carissima Mathen et Fiona Sampson

Samy, Sushila Sushila Samy offre des services de consultation à l'Alberta/NWT Network of Immigrant Women. Après avoir été agente des droits de la personne pendant sept ans, d'abord à l'Alberta Human Rights Commission puis à la Commission canadienne des droits de la personne, elle anime maintenant des ateliers et des sessions d'information sur les droits de la personne et la problématique du milieu de travail aux employeurs et aux organismes communautaires. M^{me} Sushila conçoit aussi, seule ou en équipe, des modules de formation sur la diversité et des programmes d'équité en matière d'emploi. Elle a dirigé divers projets de recherche sur les droits des immigrantes.

Atelier « L'équité en matière d'emploi – Qui en a bénéficié? »

Article « Document de référence sur l'équité en matière d'emploi – Qui en a bénéficié? »

Schirra, Angela Angela Schirra est la première femme élue, en 1989, au poste de secrétaire-trésorière à temps plein de la BC Federation of Labour, un syndicat qui compte 450 000 membres. Elle a été réélue pour son quatrième mandat. Son élection à ce poste constituait un ajout à une carrière de « premières », dans l'industrie aérienne et de l'Association internationale des machinistes. M^{me} Schirra vient d'un milieu à longue tradition ouvrière – elle est, en fait, la

filles d'un mineur de charbon. La tradition familiale dans l'exploitation de la houille remonte à plus de 150 ans. Son engagement envers la problématique de femmes, le changement social et la justice pour toutes les travailleuses correspond aussi à son intérêt et à sa participation au mouvement syndical.

Atelier « Questions d'égalité pour les jeunes femmes en milieu de travail »

Shah, Priti Priti Shah exerce à Winnipeg à titre d'avocate, d'enquêtrice, d'arbitre, de chercheuse et de médiatrice. Elle préside le Comité permanent sur l'égalité de l'Association du barreau canadien et siège au Comité sur les relations interraciales de la ville de Winnipeg. M^{me} Shah a donné de nombreuses conférences sur une vaste gamme de sujets, dont la diversité en milieu de travail, la résolution de conflits et les enquêtes sur les plaintes de harcèlement sexuel.

Atelier « Questions d'égalité et de diversité au sein d'un organisme professionnel : L'expérience de l'Association du barreau canadien »

Sheehy, Elizabeth A. Elizabeth A. Sheehy enseigne à l'Université d'Ottawa, principalement le droit criminel et la procédure pénale, de même que sur les femmes et le droit. Elle publie dans le domaine de l'analyse féministe du droit criminel, particulièrement sur la violence à l'égard des femmes. Sa publication la plus récente comprend un commentaire sur les réformes de procédures pénales et une évaluation de l'examen de la juge Ratushny sur la légitime défense.

Atelier « Repérer la réaction défavorable aux acquis en matière de droit sur les infractions sexuelles et y résister »

Article « Repérer la réaction défavorable aux acquis en matière de droit sur les infractions sexuelles et y résister », par Christine Boyle, Lee Lakeman, Sheila McIntyre et Elizabeth Sheehy

Shilton, Elizabeth Elizabeth Shilton est l'une des associées fondatrices du cabinet juridique Cavaluzzo Hayes Shilton McIntyre & Cornish, qui se spécialise en droit syndical et en droit du travail au nom de syndicats et d'associations professionnelles. Elle a fait

partie de plusieurs instances du FAÉJ, dont le Conseil d'administration national, le Conseil de direction national, la Fondation FAÉJ et le Comité juridique. M^{me} Shilton a rédigé de nombreux articles et été chargée de cours universitaire invitée. Elle a ainsi enseigné sur les problématiques de la Charte, de la revendication d'intérêt public, de l'égalité des femmes en matière de droits de la personne et d'équité salariale.

Atelier « Utiliser des instruments professionnels : Quand et pourquoi les militantes pour l'égalité devraient-elles recourir au litige invoquant les droits de la personne pour faire avancer la cause du changement égalitaire »

Article « Utiliser des instruments professionnels : Quand et pourquoi les militantes pour l'égalité devraient-elles recourir au litige invoquant les droits de la personne pour faire avancer la cause du changement égalitaire », par Carol Aylward, Sheila McIntyre et Elizabeth Shilton

Note « Bibliographies sur les problèmes de preuve »

Sims, Mary-Woo Mary-Woo Sims est la commissaire en chef de la BC Human Rights Commission. Elle fut l'une des mères fondatrices du Centre d'aide aux victimes d'agression sexuelle de l'organisme Women Against Violence Against Women in Vancouver. Elle a également remporté le Prix des Sino-Canadiennes pionnières de 1977, décerné par le Chinese Canadian National Council. Sa vaste expérience de la problématique des droits de la personne recoupe les points de vue de la militante, de la syndicaliste et de la cadre de direction. M^{me} Sims est la présidente de l'International Network of Lesbian and Gay Officials et est la représentante canadienne au conseil d'administration de l'International Association of Official Human Rights Agencies.

Atelier « Harcèlement sexuel et législation sur les droits de la personne : Vers des recours efficaces »

Atelier « Travaillons ensemble au changement : Obtenir l'égalité grâce à l'utilisation stratégique de la législation sur les droits de la personne »

Article « Ce qu'il faut garder à l'esprit lorsqu'une plainte sur des formes multiples de harcèlement comprend le harcèlement sexuel »

Stasiulis, Daiva Daiva Stasiulis est professeure au département de sociologie et d'anthropologie de la Carleton University à Ottawa. Ses travaux de recherche portent sur les sujets suivants : les femmes de couleur, le travail et la citoyenneté; la diversité, le racisme et les femmes en politique; l'État, les politiques sur la « race » et la représentation ethnique; et la sexualisation des enfants dans la culture populaire. Elle a publié de nombreux articles savants sur la problématique de la race et du sexe et a été interviewée par diverses émissions de radio et de télévision nationales sur les travailleuses domestiques, les gouvernantes et sur les problèmes liés à la race au pays.

Atelier « Négocier la démarcation de la citoyenneté : Stratégies juridiques destinées aux travailleuses domestiques étrangères »

Article « Négocier la démarcation de la citoyenneté : Stratégies juridiques destinées aux travailleuses domestiques étrangères »

Symes, Beth Beth Symes est l'une des associées du cabinet juridique Eberts Symes Street & Corbett. Elle a été admise au barreau de l'Ontario en 1978 et pratique dans les domaines du droit administratif, des litiges civils et des droits à l'égalité. M^{me} Symes a publié de nombreux textes et donné de nombreuses conférences sur le droit administratif et la problématique de l'égalité. Elle est chargée de cours en plaidoirie à la faculté de droit Osgoode Hall, enseigne dans le cadre du programme intensif de plaidoirie de défense et a conçu et donné des cours sur le déroulement d'audiences administratives et la formulation d'arrêts. Membre du conseil consultatif de la faculté de droit de Queen's, M^{me} Symes est aussi la récipiendaire d'une médaille du Barreau du Haut-Canada.

Atelier « Avortement au Canada : Un ordre du jour inachevé »

Atelier « L'article 15 devant les tribunaux »

Tanner, Susan Susan Tanner est directrice des affaires juridiques au ministère de la Justice, où elle occupe le poste de conseillère principale en matière d'égalité de sexes et dirige l'Initiative en matière d'égalité des sexes du ministère. Elle a activement

œuvré dans le domaine de la problématique des rapports hommes-femmes pendant plus de 40 ans. Elle a été la présidente fondatrice du FAÉJ. Titulaire d'une maîtrise en droit, M^{me} Tanner enseigne le cours « Les femmes et le droit » à la Carleton University.

Atelier « Vers une réforme du droit et des consultations gouvernementales efficaces »

Thobani, Sunera Sunera Thobani occupe actuellement la chaire professorale dotée Ruth Wynn Woodward au département des études des femmes de la Simon Fraser University. Elle a donné de très nombreuses conférences sur les problématiques liées aux races et aux classes sociales, sur les rapports hommes-femmes et sur la violence faite aux femmes. En 1998, elle a terminé sa thèse de doctorat dont le sujet était : « Femmes immigrantes : la mondialisation et la racialisation de la citoyenneté des femmes de la fin du XX^e siècle au Canada ». Son doctorat lui a été décerné « avec distinction » et a été en nomination pour le Prix de la dissertation de marque de l'année du département de sociologie de SFU.

Plénière Politique économique et droits des femmes

Tie, Chantal Avocate spécialisée en droit de l'immigration et des réfugiés, Chantal Tie est la directrice générale des Services juridiques communautaires d'Ottawa-Sud. Elle est professeure adjointe en droit à la faculté de droit de l'Université d'Ottawa, où elle enseigne le droit de l'immigration et des réfugiés. M^{me} Tie a fait ses études à la faculté de droit Osgoode Hall et à la faculté de droit de l'Université d'Ottawa, établissement où elle a rédigé sa thèse de maîtrise sur la sélection des immigrantes canadiennes et l'égalité en vertu de l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*. De 1993 à 1997, elle a siégé au Comité juridique national du FAÉJ à titre de coprésidente en service.

Atelier « Reconnaissance du statut de réfugiée : Protéger les droits à l'égalité des femmes »

Atelier « L'expérience des cliniques d'aide juridique en matière d'avancement de l'égalité des femmes »

Article « Protéger les droits à l'égalité des femmes en matière de reconnaissance du statut de réfugiée »

Tobler, Silvia Silvia Tobler est travailleuse de soutien juridique à la West Coast Domestic Worker's Association. Elle a été travailleuse domestique et a d'abord participé aux activités de l'association à titre bénévole, puis à titre d'employée.

Atelier « Travailleuses domestiques et égalité en milieu de travail : Cas vécus et solutions »

Vizkelely, Béatrice Béatrice Vizkelely est conseillère juridique à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. Elle est spécialiste du droit sur la discrimination et a publié, entre autres, *Proving Discrimination in Canada*. Ses travaux de recherche actuels portent sur l'équité en matière d'emploi, la discrimination par suite d'un effet préjudiciable et la discrimination systémique.

Atelier « Égalité dans un milieu de travail en évolution »

Article « Égalité dans un milieu de travail en évolution »

Waddell, Lindsay Lindsay Waddell poursuit des études en droit à la University of Manitoba et est rédactrice d'articles pour le *Manitoba Law Journal*. Elle est membre du sous-comité de l'intervention du FAÉJ dans l'affaire *Little Sisters* et a travaillé à titre d'assistante de recherche à la conseillère de cette instance. M^{me} Waddell est titulaire d'un baccalauréat en sciences de l'activité physique. Elle a été assistante de recherche au cabinet juridique Ladner, Downs à Vancouver.

Atelier « Liberté d'expression et égalité des femmes : De l'affaire *Butler* à celle des *Little Sisters* »

Webb, Annabel Annabel Webb a joué un rôle actif dans le mouvement féministe contre la violence depuis 1991. Elle a commencé son travail d'intervention directe au Vancouver Rape Relief & Women's Shelter et est ensuite devenue membre fondatrice de l'Alliance of Feminists Across Campuses, une coalition qui a lutté contre les attaques racistes et sexistes envers les femmes dans les universités et les collèges. La frustration de ne pas être en mesure d'appliquer ses vues politiques féministes dans son travail auprès des

jeunes dans le centre-ville de Vancouver a poussé Mme Webb à créer la Justice for Girls Outreach Society, un organisme de défense des jeunes filles de la rue.

Atelier « Justice pour les jeunes filles »

Article « Justice pour les jeunes filles », par Annabel Webb, Renata Aebi et Yasmin Jiwani

Wilkes, Helen Pédagogue, Helen Wilkes a beaucoup travaillé auprès des jeunes enfants, des adolescentes et des jeunes adultes (à la Simon Fraser University et la University of BC), de même qu'avec des adultes. Elle milite avec ardeur au sein d'organismes engagés dans la lutte contre l'injustice sous toutes ses formes.

Atelier « Vers une éducation juridique publique de transformation au sujet de l'égalité des femmes »

Williams, Mary Depuis longtemps, Mary Williams défend l'égalité des personnes handicapées. Ancienne présidente de la BC Coalition of People with Disabilities, elle a activement participé au DisAbled Women's Network Canada (DAWN) et à la Women's Access to Legal Services Coalition.

Atelier « Aide juridique civile et égalité entre les sexes au Canada »

Williams, Michelle Y. Michelle Y. Williams possède plus de dix ans d'études et d'expérience dans le domaine de la justice sociale, et plus particulièrement les initiatives contrant la discrimination raciste. Elle a joué un rôle important dans l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies de litiges, de politiques et d'éducation juridique communautaire visant la promotion de la justice et l'accès aux ressources des Afro-Canadiens et des autres groupes désavantagés sur le plan historique. Au moment présent, M^{me} Williams est avocate responsable des politiques et de la recherche à l'African Canadian Legal Clinic de Toronto.

Atelier « Les pactes internationaux sur les droits de la personne, la *Charte* et la défense internationale »

Article « Les pactes internationaux sur les droits de la personne, la *Charte* et la défense internationale », par Martha Jackman, Michelle Williams et Margot Young

Young, Claire Claire Young est professeure à la faculté de droit de la University of British Columbia. Ses domaines d'intérêt sont la fiscalité et les études juridiques féministes, y compris la mise en application de la théorie féministe sur les questions de politiques fiscales et l'utilisation de l'analyse des dépenses fiscales en tant qu'outil critique. Elle a été invitée à prendre la parole dans de nombreux forums du monde entier sur des sujets relatifs à la fiscalité, comme l'état civil de la conjointe, les prestations de retraite, les pensions alimentaires, les politiques fiscales ayant des retombées sur les lesbiennes et les gais, le partage du revenu, la TPS et les règles d'attribution du revenu, entre autres. La professeure Young a participé à l'élaboration de l'affaire *Thibaudeau*.

Atelier « Comprendre l'(in)égalité économique du Système de revenu de retraite du Canada envers les femmes : Étude de cas sur la prestation d'un programme social par le système d'imposition »

Article « Comprendre l'(in)égalité économique du Système de revenu de retraite du Canada envers les femmes : Étude de cas sur la prestation d'un programme social par le système d'imposition », par Paula Barnsley et Claire Young

Young, Margot Margot Young est membre de la faculté de droit de la University of Victoria. Elle y enseigne le droit constitutionnel, les théories juridiques féministes, le droit sur la sécurité sociale et les libertés publiques. Ses recherches portent présentement sur la théorie et l'égalité en droit, la restructuration des programmes sociaux et l'État-providence canadien. Elle joue un rôle actif au sein de l'Association nationale de la femme et du droit (ANFD), elle siège au Comité de direction nationale et préside le Comité de réformes sur le droit.

Atelier « Les pactes internationaux sur les droits de la personne, la *Charte* et la défense internationale »

Atelier « Perspectives comparatives : Évolution de la procédure en Afrique du Sud et en Australie »

Article « Les pactes internationaux sur les droits de la personne, la *Charte* et la défense internationale », par Martha Jackman, Michelle Williams et Margot Young

Zimmerman, Susan V. Susan V. Zimmerman est directrice de la recherche à la Commission du droit du Canada. Elle a présenté des conférences, participé à des tables rondes et a publié sur plusieurs sujets, dont le droit médical, le droit des Autochtones et le droit de la santé. Pendant plusieurs années, elle a animé *Jurisprudence*, une émission de télévision hebdomadaire portant sur les décisions de la Cour suprême du Canada et qui est câblodiffusée partout au pays. Sur la scène communautaire, M^{me} Zimmerman est membre bénévole du Comité d'éthique de la recherche de l'Hôpital d'Ottawa.

Atelier « Revoir et réformer les recours civils contre l'agression »

Article « Revoir et réformer les recours civils contre l'agression », par Jennifer Koshan et Susan Zimmerman

AUTRES ARTICLES ET OUVRAGES MENTIONNÉS DANS LE GUIDE

Shelagh Day et Gwen Brodsky, *Women and the Equality Deficit: The Impact of Restructuring Canada's Social Programs* (Condition féminine Canada, mars 1998)

Women, Law & Development International Human Rights Watch, *Women's Rights Project, Women's Human Rights – Step by Step* (Washington, district de Columbia : 1997)

Karey Brooks, « Towards a Transformative Public Legal Education Program for West Coast LEAF: A Background Paper » (West Coast LEAF, 1999)

Christina Litt, « Towards Substantive Equality: A Discussion of the Future of Strategic Test-Case Litigation » (West Coast LEAF, 1999)

Formulaire d'évaluation

Transformer l'avenir des femmes

Guide de théorie et d'action sur les droits à l'égalité

Aux utilisatrices de *Transformer l'avenir des femmes : Guide de théorie et d'action sur les droits à l'égalité* :

L'organisme West Coast LEAF aimerait connaître vos commentaires. Après avoir lu le guide ou l'avoir utilisé avec un groupe en situation d'atelier, veuillez remplir le formulaire d'évaluation. Le formulaire rempli peut être posté ou télécopié à :

Association West Coast LEAF
1517 – 409, rue Granville
Vancouver (C.-B.) V6C 1T2
TÉL. (604) 684-8772 TÉLÉC. (604) 684-1543

1. De quelle façon avez-vous entendu parler du guide pour la première fois?

2. Où avez-vous obtenu le guide?

3. Le guide a-t-il été présenté par une animatrice ou l'avez-vous utilisé vous-même?

4. Avez-vous trouvé la lecture du guide agréable ou intéressante?
 Oui Non Si la réponse est non, veuillez préciser :

5. Quelle note attribueriez-vous à l'organisation du guide?
 Excellente Bonne Passable Médiocre

6.	Le guide a-t-il des chances d'atteindre son objectif, qui est d'aider les lectrices à poser leurs propres gestes en matière de droits à l'égalité?	Très probable					Très peu probable
		1	2	3	4	5	
7.	Veillez attribuer une note sur l'utilité de chacun des chapitres du guide par rapport à votre travail.	Très utile					Très peu utile
	Chapitre 1 – Plan d'action	1	2	3	4	5	
	Chapitre 2 – Droits à l'égalité – Leurs sources juridiques et leur dynamique	1	2	3	4	5	
	Chapitre 3 – De la promesse constitutionnelle à une réalité tangible : Évaluation de nos instruments et de nos stratégies juridiques	1	2	3	4	5	
	Chapitre 4 – Pour passer à l'action	1	2	3	4	5	
8.	À la suite de la lecture ou de l'utilisation de ce guide, quelle est la probabilité que vous posiez les gestes suivants :	Très probable					Très peu probable
	Repérer des problèmes sur les droits à l'égalité?	1	2	3	4	5	
	Vous lancer dans la revendication ou le démarchage sur la réforme du droit?	1	2	3	4	5	
	Faire de l'éducation juridique publique de transformation?	1	2	3	4	5	
	Vous lancer dans des litiges de causes types?	1	2	3	4	5	
9.	Seriez-vous susceptible de poser d'autres gestes?						

10.	Qui êtes-vous? Quel est votre rôle principal en matière de droits à l'égalité ou de questions relatives aux femmes? (p. ex., militante communautaire, défenseure des droits de la femme, avocate, enseignante, etc.)						

11. Dans quel secteur des questions relatives aux droits à l'égalité travaillez-vous (ou travaillerez-vous)?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> organisme communautaire | <input type="checkbox"/> groupe de femmes |
| <input type="checkbox"/> système éducatif | <input type="checkbox"/> établissement d'enseignement |
| <input type="checkbox"/> système de services sociaux | <input type="checkbox"/> système des droits de la personne |
| <input type="checkbox"/> système de justice pénale | <input type="checkbox"/> système judiciaire autre que pénal |
| <input type="checkbox"/> autre secteur : _____ | |

Avez-vous d'autres commentaires sur le guide?

Veillez nous faire part de votre nom et de votre adresse au travail. Nous utiliserons ces renseignements seulement à des fins de suivi. Vos réponses au formulaire d'évaluation demeureront confidentielles.
