

## MÉMOIRE DU BARREAU DU QUÉBEC

Cahier de consultation – *Ensemble pour l'égalité entre  
les femmes et les hommes*

27 janvier 2016

Afin d'assurer la protection du public, le Barreau du Québec surveille l'exercice de la profession, fait la promotion de la primauté du droit, valorise la profession et soutient ses membres dans l'exercice du droit.

Le présent mémoire a été réalisé avec la collaboration des membres de deux comités consultatifs du Barreau du Québec.

Les membres du Comité en droit de la famille :

M<sup>e</sup> Jocelyn Verdon, président  
M<sup>e</sup> Marie-Hélène Dubé  
M<sup>e</sup> Stephan Foisy  
M<sup>e</sup> Denis Gobeil  
M<sup>e</sup> Dominique Goubau  
M<sup>e</sup> Elizabeth Greene  
M<sup>e</sup> Suzanne Guillet  
M<sup>e</sup> Marie Christine Kirouack, Ad. E.  
M<sup>e</sup> Valérie Laberge  
M<sup>e</sup> Christiane Lalonde  
M<sup>e</sup> Hugues Létourneau  
M<sup>e</sup> Nancy Malo  
M<sup>me</sup> la bâtonnière Claudia P. Prémont, Ad. E.

Les membres du Comité sur les droits de la personne :

M<sup>e</sup> Flora Pearl Eliadis, présidente  
M<sup>e</sup> Alexandre-Philippe Avaré  
M<sup>e</sup> Pierre Bosset  
M<sup>e</sup> Fannie Lafontaine  
M<sup>e</sup> Lucie Lamarche, Ad. E.  
M<sup>e</sup> Véronique Lamontagne  
M<sup>e</sup> Jocelin Lecomte  
M<sup>e</sup> Shahad Salman  
M<sup>e</sup> Sharon Sandiford  
M<sup>e</sup> Marie-Josée Villeneuve  
M<sup>e</sup> Béatrice Vizkelety

Le secrétariat de ces comités est assuré par le Service de recherche et législation du Barreau du Québec :

M<sup>e</sup> Ana Victoria Aguerre  
M<sup>e</sup> Nicolas Le Grand Alary

Nous remercions également M<sup>e</sup> Fanie Pelletier, Conseillère à l'équité du Barreau du Québec et secrétaire du Comité sur les femmes dans la profession.

## Table des matières

INTRODUCTION ET COMMENTAIRES GÉNÉRAUX .....	1
1. ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : D'ABORD UNE QUESTION DE DROIT .....	2
1.1. SUR LE PLAN INTERNATIONAL .....	2
1.2. SUR LE PLAN FÉDÉRAL ET PROVINCIAL .....	4
2. ÉGALITÉ DE DROIT ET ÉGALITÉ DE FAIT .....	5
3. INTERSECTIONNALITÉ ET MOTIFS D'INÉGALITÉ .....	9
3.1 INTERSECTIONNALITÉ .....	9
3.2 MOTIFS D'INÉGALITÉ .....	10
3.2.1 Femmes autochtones .....	10
3.2.2 Femmes et famille .....	11
3.2.3 Femmes et travail .....	12
3.2.4 Femmes et immigration .....	15
3.2.5 Femmes et justice .....	15
CONCLUSION .....	19

## INTRODUCTION ET COMMENTAIRES GÉNÉRAUX

Le Barreau du Québec tient à remercier le Secrétariat à la condition féminine de lui permettre de faire part de ses commentaires en regard de la consultation *Ensemble pour l'égalité entre les femmes et les hommes* visant l'actualisation du plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes découlant de la politique *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*<sup>1</sup>.

S'il est incontestable que le Québec a connu d'importants progrès et acquis en matière d'égalité au cours des dernières décennies, il demeure toutefois que l'objectif de la politique *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait – Vers un deuxième plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, comme illustré dans son titre, n'a pas été atteint.

En effet, alors que le Québec a décidé de se présenter comme un chef de file international en matière d'égalité et de lutter contre la discrimination fondée sur le sexe<sup>2</sup>, force est de constater que, 10 ans plus tard, beaucoup de travail reste encore à accomplir en ces matières.

Le Barreau du Québec participe activement à l'atteinte d'une égalité de fait entre les femmes et les hommes; de par sa mission de protection du public, il est fréquemment appelé à se prononcer sur des questions spécifiques de droit à l'égalité sans discrimination fondée sur le sexe, mais aussi sur des questions plus larges qui touchent, de près ou de loin, l'égalité des sexes dans la société québécoise<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*, 2007, en ligne : [http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/politique\\_fr.pdf](http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/politique_fr.pdf).

<sup>2</sup> PREMIER MINISTRE DU QUÉBEC, *Briller parmi les meilleurs*, communiqué de presse, mars 2004, en ligne : <http://www.premier.gouv.qc.ca/actualites/communiques/2004/mars/2004-03-11.asp>.

<sup>3</sup> 16 janvier 2014, projet de loi n° 60, Charte affirmant les valeurs de laïcité et de neutralité religieuse de l'État ainsi que d'égalité entre les femmes et les hommes et encadrant les demandes d'accommodement, en ligne : <http://www.barreau.qc.ca/pdf/medias/positions/2014/20140116-pl-60.pdf>; 31 janvier 2011, consultations sur le document intitulé : *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait – Vers un deuxième plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, en ligne : <http://www.barreau.qc.ca/pdf/medias/positions/2011/20110131-equite.pdf>; 14 avril 2010, projet de loi C-3 - *Loi favorisant l'équité entre les sexes relativement à l'inscription au registre des Indiens en donnant suite à la décision de la Cour d'appel de la Colombie-Britannique dans l'affaire McIvor v. Canada (Registrar of Indian and Northern Affairs)*, en ligne : <http://www.barreau.qc.ca/pdf/medias/positions/2010/20100414-projet-loi-C3.pdf>; 31 mars 2010, Déclaration de principe - Conciliation travail-famille, en ligne : <http://www.barreau.qc.ca/pdf/medias/positions/2010/20100331-travail-famille.pdf>; 8 avril 2009, projet de loi n° 25 - *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*, en ligne : <http://www.barreau.qc.ca/pdf/medias/positions/2009/20090408-25.pdf>; 25 mars 2008, projet de loi n° 63 - *Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne*, en ligne : <http://www.barreau.qc.ca/pdf/medias/positions/2008/20080325-projet-loi-63.pdf>; 8 février 2008, Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale* de 2006, en ligne : <http://www.barreau.qc.ca/pdf/medias/positions/2008/20080208-equite-salariale.pdf>; 1<sup>er</sup> février 2008, projet de loi n° 63 - *Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne*, en ligne : <http://www.barreau.qc.ca/pdf/medias/positions/2008/20080201a-projet-loi-63.pdf>; 27 octobre 2007, Document de consultation publique sur les conditions de vie des personnes âgées - Commentaires du Barreau du Québec, en ligne : <http://www.barreau.qc.ca/pdf/medias/positions/2007/200710-aines.pdf>; 18 septembre 2006, Document de consultation découlant des travaux préparatoires au rapport de mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale* de 2006, en ligne : <http://www.barreau.qc.ca/pdf/medias/positions/2006/20060918-EquiteSalariale.pdf>; 17 décembre 2004, *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, en ligne : [http://www.barreau.qc.ca/pdf/medias/positions/2004/20041217\\_01.pdf](http://www.barreau.qc.ca/pdf/medias/positions/2004/20041217_01.pdf).

---

D'ailleurs en 2011, la Commission des relations avec les citoyens avait invité le public à une consultation portant sur ces mêmes thèmes. Le Barreau avait répondu à cette invitation et avait fait parvenir un court mémoire<sup>4</sup> afin de faire connaître son point de vue.

Force est de constater que malgré la multiplication des politiques, des plans d'action et d'autres initiatives gouvernementales en matière de droit à l'égalité, les grands enjeux propres à l'égalité entre les femmes et les hommes sont en grande partie demeurés les mêmes, notamment la réalité des femmes autochtones, l'immigration, l'équité salariale, la pauvreté et la violence envers les femmes.

Le deuxième plan gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes découlant de la politique *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait* est arrivé à terme le 31 mars 2015. Sa prolongation pour l'année 2015-2016 permet de procéder à la mise à jour de la politique et à l'élaboration d'un futur plan d'action gouvernemental.

C'est dans ce contexte que le Barreau du Québec a pris connaissance du Cahier de consultation gouvernemental intitulé *Ensemble pour l'égalité entre les femmes et les hommes*<sup>5</sup> et vous fait part de ses commentaires et recommandations.

## 1. ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : D'ABORD UNE QUESTION DE DROIT

D'entrée de jeu, le Barreau du Québec tient à rappeler qu'un plan d'action gouvernemental ne constitue pas un texte normatif, il est plutôt de nature administrative ou politique et il gouverne l'action publique, tout en engageant la société civile.

Il demeure qu'un plan d'action destiné à l'atteinte de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes a ceci de particulier qu'il découle de droits fondamentaux de la personne, eux-mêmes arrimés aux engagements nationaux et internationaux du Canada et du Québec qui sont de même nature.

### 1.1. SUR LE PLAN INTERNATIONAL

Le Québec s'est engagé à promouvoir et à mettre en œuvre ces droits en adhérant au *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> Consultations sur le document intitulé : *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait - Vers un deuxième plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, 31 janvier 2011, en ligne : <http://www.barreau.qc.ca/pdf/medias/positions/2011/20110131-equite.pdf>.

<sup>5</sup> Secrétariat à la condition féminine, Cahier de consultation – *Ensemble pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, Gouvernement du Québec, 2015, en ligne : <http://www.scf.gouv.qc.ca/index.php?id=714> (ci-après « Cahier de consultation »).

<sup>6</sup> *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*, 16 décembre 1966, (1966) 999 R.T.N.U. 171 (ci-après « PIDESC »). Le Québec s'est déclaré lié par le PIDESC par le biais de l'Arrêté en conseil 1438-76 du 21 avril 1976.

Le PIDESC prévoit notamment :

« 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.

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 :

[...]

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;

[...]

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;

Article 16

Les États parties au présent Pacte s'engagent à présenter, conformément aux dispositions de la présente partie du Pacte, des rapports sur les mesures qu'ils auront adoptées et sur les progrès accomplis en vue d'assurer le respect des droits reconnus dans le Pacte. » (Nos soulignés)

Par ailleurs, le Canada a ratifié la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*<sup>7</sup>; le Québec s'y est d'ailleurs déclaré lié par décret en 1981<sup>8</sup>.

Dans son préambule, la CÉDEF reconnaît explicitement que « la discrimination généralisée contre les femmes existe toujours » et souligne qu'une telle discrimination « viole les principes de l'égalité des droits et du respect de la dignité humaine ».

---

<sup>7</sup> *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, 18 décembre 1979, (1981) 1249 R.T.N.U. 13 (ci-après « CÉDEF »).

<sup>8</sup> Décret 2894-80 du 20 octobre 1981; Luc BERGERON, « Le rôle du gouvernement du Québec dans la mise en œuvre du droit international des droits de la personne », (1985) 2 R.Q.D.I. 257.

---

D'après l'article 1 de la CÉDEF, on entend par discrimination « toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine ». La CÉDEF réaffirme le principe de l'égalité en demandant aux États parties de prendre « toutes les mesures appropriées, y compris des mesures législatives, pour assurer le plein épanouissement 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 »<sup>9</sup>.

À notre avis, l'atteinte de l'égalité de fait par les femmes, particulièrement les femmes autochtones, les travailleuses migrantes et les femmes provenant de l'immigration ou de minorités visibles, va de pair avec la reconnaissance des droits économiques et sociaux, condition qui ne se traduit pas dans le Cahier de consultation.

## 1.2. SUR LE PLAN FÉDÉRAL ET PROVINCIAL

Au Canada, le droit à l'égalité est enchâssé dans les Chartes et consacre ainsi à titre de valeur fondamentale la dignité de la personne.

Au sujet du droit à l'égalité, la *Charte canadienne des droits et libertés*<sup>10</sup> prévoit :

« 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. »

Pour sa part, la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>11</sup> du Québec établit dans son préambule que « le respect de la dignité de l'être humain, l'égalité entre les femmes et les hommes et la reconnaissance des droits et libertés dont ils sont titulaires constituent le fondement de la justice, de la liberté et de la paix [...] ».

De plus, l'article 10 de la Charte québécoise prévoit :

« Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la

---

<sup>9</sup> CÉDEF, art. 3.

<sup>10</sup> Partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982* [annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada*, 1982, c. 11 (R.-U.)] (ci-après « Charte canadienne »).

<sup>11</sup> RLRQ, c. C-12 (ci-après « Charte québécoise »).

loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit. »

À notre avis, il est crucial que le droit à l'égalité sans discrimination fondée sur le sexe se traduise concrètement par des politiques et des stratégies destinées à garantir les moyens dont les femmes et les hommes ont besoin pour atteindre une égalité de fait.

De plus, afin d'assurer une meilleure protection des droits sociaux, économiques et culturels, nous croyons qu'il serait nécessaire de les renforcer dans la Charte québécoise et d'accorder plus de pouvoirs à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (ci-après « CDPDJ ») à cet égard. Ainsi, nous endossons les commentaires de la CDPDJ dans son bilan de la Charte québécoise effectué lors du 25<sup>e</sup> anniversaire de cette dernière<sup>12</sup>. Il y a donc lieu de reconnaître la prépondérance des droits économiques et sociaux aux autres lois québécoises en incluant ceux-ci à l'article 52 de la Charte et de mettre en œuvre les autres recommandations de ce bilan.

#### RECOMMANDATION N° 1 :

Prévoir une référence explicite dans l'énoncé introductif de l'éventuel plan d'action en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au Québec aux documents constitutionnels, quasi constitutionnels et internationaux desquels il prend sa source : les Chartes canadienne et québécoise, ainsi que le PIDESC et la CÉDEF.

#### RECOMMANDATION N° 2 :

Renforcer les droits économiques et sociaux dans la Charte québécoise et accorder plus de pouvoirs à la CDPDJ à cet égard. Les recommandations de la CDPDJ dans leur bilan de la Charte québécoise doivent également être mises en œuvre.

## 2. ÉGALITÉ DE DROIT ET ÉGALITÉ DE FAIT

La politique de laquelle découle le plan d'action gouvernemental s'intitule *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*.

Un des plus grands obstacles actuels à l'atteinte de l'égalité de fait entre femmes et hommes est l'illusion voulant que l'égalité de droit (ou théorique) corresponde à l'égalité de fait (ou réelle). En outre, nous croyons que l'égalité de fait entre les Québécoises et les Québécois dépend d'une compréhension substantive du droit à l'égalité sans discrimination fondée sur le sexe.

<sup>12</sup> En ligne : [http://www.cdpedj.qc.ca/publications/bilan\\_charte.pdf](http://www.cdpedj.qc.ca/publications/bilan_charte.pdf).



La question de l'égalité entre les femmes et les hommes requiert d'adopter des lois, des stratégies et des programmes adaptés qui tiennent compte des désavantages que les femmes subissent parce qu'elles sont des femmes. C'est ce que l'on appelle l'analyse différenciée selon les sexes (ADS).

Le Cahier de consultation fait une courte réflexion sur l'ADS<sup>13</sup>. Le Secrétariat à la condition féminine arrive à la conclusion « qu'il est essentiel d'examiner [...] la manière dont les réalités différenciées entre les femmes et les hommes peuvent être prises en compte de façon préventive et corrective dans les interventions gouvernementales [...] »<sup>14</sup>. (Nos soulignés)

Nous croyons que l'ADS doit demeurer à la base de la création et de la mise en œuvre de politiques visant l'égalité de fait pour les femmes.

L'ADS oblige le gouvernement à tenir compte des effets potentiels des mesures qu'il propose et à justifier lorsqu'une de ces mesures aura un impact sur les femmes. Le Barreau rappelle toutefois que l'ADS ne doit pas devenir qu'une liste de vérification sans réelle considération ou analyse sur les impacts potentiels pour les femmes. Elle doit permettre l'imputabilité et la transparence.

À cet égard, le Barreau du Québec réitère les *Principes de Montréal relatifs aux droits économiques, sociaux et culturels des femmes*<sup>15</sup> qui prévoient notamment :

« 9. Égalité substantive

Les garanties relatives aux droits économiques, sociaux et culturels des femmes qui sont prévues par le droit international doivent être interprétées de manière à garantir aux femmes le bénéfice substantif de leur droit à l'égalité (égalité *de facto*). Le droit des femmes à l'égalité substantive ne peut être atteint du seul fait de la promulgation de lois et de l'adoption de politiques qui, en apparence, ne discriminent pas en fonction du sexe ou du genre (égalité *de jure*). Les lois et les politiques qui sont en apparence neutres selon le sexe ou le genre peuvent perpétuer l'inégalité fondée sur le sexe parce qu'elles ne prennent pas en compte la position de désavantage économique et social dans laquelle sont situées les femmes, laquelle contribue à maintenir le *statu quo*. L'égalité *de jure* ne conduit pas à elle seule à une égalité *de facto*. L'égalité *de facto* ou substantive exige que les droits s'interprètent et que les politiques et programmes étatiques à travers lesquels ils sont mis en œuvre soient adoptés en tenant compte du désavantage social et historique dont les femmes sont victimes. Elle exige également que l'ensemble de ces mesures garantisse aux femmes un bénéfice adapté à leur réalité et proportionnel

<sup>13</sup> Cahier de consultation, p. 5.

<sup>14</sup> *Id.*

<sup>15</sup> Les principes de Montréal ont été adoptés par un groupe d'expertes réunies à Montréal, Canada, du 7 au 10 décembre 2002. Ces principes sont destinés à promouvoir le droit des femmes d'exercer sans discrimination et en toute égalité les droits économiques, sociaux et culturels garantis par le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, et notamment par les articles 3 et 2(2) du Pacte. En ligne : <http://www.unites.ugam.ca/arir/pdf/MontrealPrincipesfrançais.pdf>.

aux ressources requises à cette fin. Afin de s'assurer que les lois, les programmes et les politiques qui touchent la vie des femmes respectent leur droit à l'égalité substantive, une analyse contextuelle des droits et de (*sic*) besoins des femmes devra être privilégiée. »<sup>16</sup>

Il est important de noter que la notion d'« égalité entre les femmes et les hommes » utilisée dans le Cahier de consultation n'est pas formulée en termes juridiques, mais bien en tant que principe social général. De manière usuelle, le Barreau du Québec emploie un vocabulaire juridique lors de ses interventions. La question traitée dans la présente consultation concerne le « droit à l'égalité sans discrimination fondée sur le sexe ». Puisqu'il est ici question de l'atteinte de l'égalité de droit et de fait pour les femmes, nous préférons l'utilisation de l'expression « droit des femmes à l'égalité ».

Afin d'exposer clairement les obligations juridiques qui sous-tendent la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, nous croyons qu'à l'avenir, l'expression employée dans le Cahier de consultation « égalité entre les femmes et les hommes » doit être remplacée. De manière générale, l'emploi de l'expression « droit à l'égalité sans discrimination fondée sur le sexe » est plus approprié. Dans le cadre de la lutte contre la discrimination faite aux femmes, la notion de « droit des femmes à l'égalité » doit être privilégiée<sup>17</sup>.

En outre, le Barreau du Québec s'inquiète du fait que la question du droit des femmes à l'égalité semble se réduire à la création de politiques ciblées en fonction du risque d'être victime d'une inégalité et du fait que l'on soit d'un sexe par opposition à un autre. À notre avis, il y a une grande lacune dans cette vision des choses, provenant notamment de l'absence d'un arrimage plus opérationnel entre l'ensemble de ces politiques et la Charte québécoise.

Par ailleurs, dans notre société pluraliste, on ne peut pas non plus tenir pour acquis que tous les milieux de socialisation seront des vecteurs de changement vers une égalité de fait pour les femmes. Ainsi, l'égalité de fait ne peut durablement se construire en marge de l'égalité de droit et le plan d'action doit être explicite sur ces liens.

C'est dans ce contexte que l'État québécois doit jouer un rôle prépondérant pour informer l'ensemble de la population sur l'importance accordée à l'égalité entre les sexes par le biais de campagnes de sensibilisation et de programmes éducatifs. L'État doit également informer le public de son obligation envers le droit des femmes à l'égalité. En outre, nous croyons que l'État doit, dans le choix de ses politiques, tenir également compte des inégalités sociales, économiques et politiques entre les femmes et les hommes. Il y a lieu de souligner l'importance pour le gouvernement de mettre en œuvre davantage de mesures concrètes visant le respect des chartes et l'objectif d'égalité, en prévoyant notamment un système d'imputabilité visant l'action gouvernementale.

---

<sup>16</sup> En ligne : [http://www.barreau.qc.ca/pdf/medias/positions/2004/20041217\\_01.pdf](http://www.barreau.qc.ca/pdf/medias/positions/2004/20041217_01.pdf), p. 2.

<sup>17</sup> À plus forte raison, et comme nous l'avons mentionné précédemment, cette proposition exige une prise en compte explicite des besoins des femmes qui subissent des exclusions encore plus grandes en raison de l'existence de plusieurs discriminations croisées. Ce phénomène est abordé ultérieurement dans notre document, à la section intitulée « intersectionnalité et motifs d'inégalité ».

Nous croyons également que les politiques et les stratégies gouvernementales doivent être planifiées suivant une approche participative, être assorties d'indicateurs de rendement et faire l'objet d'un suivi et d'une évaluation, particulièrement celles en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. En clair, nous croyons que les politiques doivent être évaluées non seulement de manière quantitative, ou strictement statistique, mais aussi en terme qualitatif pour apprécier la pertinence, l'efficacité, l'efficience et le niveau d'atteinte des résultats afin d'assurer une reddition de compte adéquate et de tirer des leçons utiles à la prise de décision dans le cadre de programmes gouvernementaux futurs.

Par ailleurs, un plan d'action gouvernemental devra être accompagné d'un budget suffisant pour remplir ses objectifs. La question du droit des femmes à l'égalité est, faut-il le rappeler, un droit constitutionnel et une obligation positive pour les différents acteurs étatiques. Nous espérons que la présente consultation et tout plan d'action qui en découlera auront les effets escomptés.

**RECOMMANDATION N° 3 :**

Utiliser à l'avenir, la notion du « droit à l'égalité sans discrimination fondée sur le sexe » en remplacement de la notion d'« égalité entre les femmes et les hommes » et, dans le contexte particulier de la lutte à la discrimination faite aux femmes, employer la notion de « droit des femmes à l'égalité ».

**RECOMMANDATION N° 4 :**

Prévoir un arrimage plus opérationnel entre l'ensemble de ces politiques et la Charte québécoise.

**RECOMMANDATION N° 5 :**

S'assurer que l'État québécois joue un rôle prépondérant pour informer l'ensemble de la population sur l'importance accordée à l'égalité entre les sexes par le biais de campagnes de sensibilisation et par le biais de ses programmes éducatifs. L'État doit également informer le public de son obligation envers le droit des femmes à l'égalité.

**RECOMMANDATION N° 6 :**

L'État doit, dans le choix de ses politiques, tenir également compte des inégalités sociales, économiques et politiques entre les femmes et les hommes.

**RECOMMANDATION N° 7 :**

Mettre en œuvre davantage de mesures concrètes visant le respect des chartes et l'objectif d'égalité, en prévoyant notamment un système d'imputabilité visant l'action gouvernementale.

#### RECOMMANDATION N° 8 :

Planifier les politiques et les stratégies gouvernementales suivant une approche participative. Elles doivent être assorties d'indicateurs de rendement et faire l'objet d'un suivi et d'une évaluation, particulièrement celles en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

#### RECOMMANDATION N° 9 :

Évaluer les politiques gouvernementales non seulement de manière quantitative, mais aussi en terme qualitatif pour apprécier la pertinence, l'efficacité, l'efficience et le niveau d'atteinte des résultats afin d'assurer une reddition de compte adéquate et de tirer des leçons utiles à la prise de décision dans le cadre de programmes gouvernementaux futurs.

### 3. INTERSECTIONNALITÉ ET MOTIFS D'INÉGALITÉ

#### 3.1 INTERSECTIONNALITÉ

Le phénomène de l'intersectionnalité des motifs de discrimination est bien connu dans l'étude du droit à l'égalité et pourrait se décrire comme suit :

« Les femmes sont souvent victimes de discrimination en raison d'une combinaison de facteurs qui s'ajoutent à la discrimination fondée sur le sexe ou le genre. La race, la langue, l'origine ethnique, la culture, la religion, les handicaps, l'origine sociale ou la classe socio-économique qui participent à l'identité des femmes contribuent à la discrimination dont elles sont victimes. Les femmes indigènes, migrantes, déplacées et les femmes étrangères ou réfugiées affrontent des formes distinctes de discrimination provoquée par la combinaison du sexe et de la race ou du sexe et de l'absence de statut de citoyenne. Les femmes peuvent également affronter des formes spécifiques de discrimination en raison de leur âge ou leur occupation : le statut familial de mères célibataires ou des veuves; de l'état de santé, par exemple le fait d'être contaminée par le VIH; de la sexualité, par exemple le fait d'être lesbienne; ou encore parce qu'elles se prostituent. Les discriminations multiples peuvent déterminer la forme ou la nature de la discrimination, les circonstances dans laquelle elle se produit, les conséquences de sa manifestation et la disponibilité de recours appropriés. Afin d'assurer que toutes les femmes jouissent du bénéfice égal de leurs droits économiques, sociaux et culturels, des mesures spéciales ou positives sont nécessaires. Ces mesures permettent d'affronter et de corriger les différentes manifestations de la discrimination dont les femmes sont victimes et qui découlent de l'intersectorialité des causes de la discrimination. »<sup>18</sup> (Nos soulignés)

<sup>18</sup> *Les Principes de Montréal relatifs aux droits économiques, sociaux et culturels des femmes* réfèrent à ce principe au paragraphe 10.

---

Le Barreau du Québec se réjouit de constater que le Cahier de consultation semble prendre en considération le phénomène de l'intersectionnalité dans son analyse différenciée selon les sexes. Cette ouverture se traduit particulièrement dans les statistiques présentées dans le document et dans les « Faits saillants » qui y sont présentés. Le Barreau du Québec est convaincu que l'égalité de fait entre les femmes et les hommes passera par la mise en œuvre de politiques adaptées à la réalité de discriminations multiples<sup>19</sup>.

Toutefois, nous constatons que le Cahier de consultation mentionne uniquement que des situations sont vécues « différemment » par les femmes issues de groupes minoritaires. Le Cahier de consultation, en présentant des enjeux importants pour toutes les femmes, manque de profondeur au niveau de l'analyse intersectionnelle.

La situation de femmes issues de groupes minoritaires ne doit pas être traitée de façon purement quantitative. Le gouvernement doit s'assurer de consulter ces femmes et d'écouter les préoccupations de celles-ci. Ces dernières méritent une analyse plus poussée des enjeux auxquels elles font face. Une simple mention de « différence » ne suffit pas. Selon le Barreau, le futur plan d'action gouvernemental devra identifier des enjeux particuliers pour les femmes issues de groupes minoritaires et pas seulement des enjeux généraux qui pourraient être vécus différemment par ces femmes.

Le Barreau se demande donc comment l'analyse intersectionnelle des causes, mais aussi des conséquences spécifiques issues des discriminations croisées, orientera le nouveau plan d'action gouvernemental. Nous croyons que cette question découle du principe de l'indivisibilité et de l'interdépendance de tous les droits des Québécoises.

### 3.2 MOTIFS D'INÉGALITÉ

C'est dans ce contexte d'intersectionnalité des motifs de discrimination que le Barreau vous soumet ses commentaires concernant les motifs d'inégalité suivants.

#### 3.2.1 Femmes autochtones

La situation des femmes autochtones préoccupe particulièrement le Barreau.

Le Barreau du Québec a piloté plusieurs missions dans le Grand Nord québécois afin d'étudier la question de la justice dans cette région. Un rapport à ce sujet a été produit<sup>20</sup>. Ces nombreux travaux, qui se poursuivent à l'heure actuelle, ont permis de soulever plusieurs problématiques en lien avec la population autochtone et notamment, les femmes.

Le Barreau est d'avis que le futur plan d'action gouvernemental devra traiter de la situation des femmes autochtones indépendamment des autres. Ce traitement différencié se justifie par les événements qui ont secoué la société civile récemment, comme la situation à Val-d'Or, les

---

<sup>19</sup> En ligne : [http://www.barreau.qc.ca/pdf/medias/positions/2004/20041217\\_01.pdf](http://www.barreau.qc.ca/pdf/medias/positions/2004/20041217_01.pdf), p. 8.

<sup>20</sup> BARREAU DU QUÉBEC, *La justice dans le Nord : Rapport sur les missions du Barreau du Québec auprès des communautés autochtones du Grand Nord québécois*, 5 décembre 2014, en ligne : <http://www.barreau.qc.ca/pdf/medias/positions/2015/20150123-rapport-nord.pdf>.

femmes autochtones assassinées ou disparues et l'état général des populations autochtones au Québec.

En réponse à de possibles critiques d'une telle différenciation qui ne cible qu'un seul groupe minoritaire alors que d'autres de ces groupes font également face à des problèmes réels, nous croyons que celle-ci se justifie d'elle-même compte tenu de ce qui précède et du désavantage historique des femmes autochtones au Québec.

### 3.2.2 Femmes et famille

Les statistiques dans le Cahier de consultation concernant la famille sont sans équivoque : ce sont les femmes qui sont le plus susceptibles d'être victimes de violence ou d'agressions de nature sexuelle et les auteurs de ces actes sont généralement des membres de la famille ou encore, sont connus de la victime. Les mineures sont encore plus susceptibles d'être victimes de tels actes.

Dans un autre ordre d'idées, le Barreau du Québec aimerait porter à votre attention la discrimination liée au statut familial. Nous estimons que la parité entre les femmes et les hommes dans les responsabilités familiales ne pourra être atteinte que si le législateur prend les moyens nécessaires. En effet, nous devons souligner une lacune dans la législation québécoise actuelle, soit l'absence du « statut familial » à titre de motif de discrimination interdit à l'article 10 de la Charte québécoise. La *Loi canadienne sur les droits de la personne*, quant à elle, le prévoit<sup>21</sup>.

À titre d'exemple, la jurisprudence québécoise n'a pas à ce jour clairement reconnu l'obligation d'accommodement de l'employeur en lien avec les obligations parentales de son employé ou employée. L'analyse de cet aspect précis pourrait faire partie d'un exercice de révision globale de la Charte québécoise préconisé depuis plusieurs années par le Barreau et la CDPDJ.

À l'inverse, l'autonomisation des femmes ne doit pas se faire que dans une perspective économique. Il faut aussi reconnaître aux femmes le droit d'effectuer leurs propres choix de vie et respecter ces choix même lorsqu'ils ne correspondent pas à ce que la majorité considère comme désirable (par exemple, le fait pour une femme de choisir de se retirer du marché du travail pour prendre soin de sa famille).

La cellule familiale représente certainement un espace dans lequel les inégalités économiques persistent. La solidarité économique entre conjoints ne peut être présumée, alors que les gouvernements québécois et canadien continuent à considérer les ménages comme une unité. À notre avis, les réformes du droit de la famille à venir doivent améliorer l'égalité économique au sein de la famille, plutôt que l'éroder.

Par ailleurs, les statistiques du Cahier de consultation démontrent que les femmes sont plus souvent à la tête de familles monoparentales que les hommes. Au surplus, les familles monoparentales ayant une femme comme chef de famille sont plus susceptibles de vivre dans

---

<sup>21</sup> *Loi canadienne sur les droits de la personne* L.R.C. 1985, c. H-6, art. 3 al. 1. Cette loi emploie toutefois la notion de « situation de famille » et non de « statut familial », mais ce sont des synonymes.

---

la pauvreté et la précarité en lien avec leur emploi que les familles monoparentales menées par un homme.

Finalement, bien que les écarts en matière d'emploi, de revenus et de conciliation travail-famille soient identifiés dans le Cahier de consultation, et que l'on puisse y déceler les causes et les effets du déséquilibre entre les conjoints, il est étonnant que les enjeux familiaux et conjugaux soient passés sous silence dans ce document. Il serait souhaitable que la prochaine intervention gouvernementale en matière d'égalité des sexes lutte contre ces inégalités.

### 3.2.3 Femmes et travail

Alors que les femmes sont généralement plus scolarisées que les hommes, elles sont moins susceptibles de se retrouver sur le marché du travail et accèdent moins souvent à des postes de pouvoir et d'influence.

À ce sujet, on retrouve un exemple intéressant d'une approche proactive dans le *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance*<sup>22</sup> adopté en vertu de la *Loi sur les valeurs mobilières*<sup>23</sup>, dans le style « comply or explain », qui prévoit :

« 12. Prise en compte de la représentation féminine dans la procédure de recherche et de sélection des candidats aux postes d'administrateurs

Indiquer si le conseil d'administration ou le comité des candidatures tient compte ou non de la représentation des femmes au sein du conseil dans la recherche et la sélection des candidats aux postes d'administrateurs pour le premier ou un nouveau mandat et, dans l'affirmative, de quelle façon. Si l'émetteur n'en tient pas compte, préciser ses motifs.

13. Prise en compte de la représentation féminine dans la nomination des membres de la haute direction

Indiquer si l'émetteur tient compte ou non de la représentation des femmes à la haute direction dans la nomination des candidats aux postes de membres de la haute direction et, le cas échéant, de quelle façon. S'il n'en tient pas compte, préciser ses motifs.

14. Cibles de l'émetteur concernant la représentation féminine au conseil d'administration et à la haute direction

a) Pour l'application de la présente rubrique, on entend par « cible » de l'émetteur un nombre ou un pourcentage, ou une fourchette de nombres ou de pourcentages, de femmes devant occuper des postes d'administrateurs ou de membres de la haute direction avant une date précise.

---

<sup>22</sup> RLRQ, c. V-1.1, r. 32, en ligne : <http://www.lautorite.qc.ca/files/pdf/reglementation/valeurs-mobilières/58-101/2015-11-17/2015nov17-58-101-vofficielle-fr.pdf> (consulté le 8 décembre 2015).

<sup>23</sup> RLRQ, c. V-1.1.

b) Indiquer si l'émetteur s'est donné ou non une cible à l'égard de la représentation féminine à son conseil d'administration. Dans la négative, en indiquer les motifs.

c) Indiquer si l'émetteur s'est donné ou non une cible à l'égard de la représentation féminine à sa haute direction. Dans la négative, en indiquer les motifs.

d) Si l'émetteur s'est donné une cible conformément aux paragraphes b ou c, indiquer ce qui suit :

i) la cible;

ii) les progrès accomplis vers l'atteinte de la cible au cours de l'année et depuis son adoption.

15. Nombre de femmes au conseil d'administration et à la haute direction

a) Indiquer le nombre et la proportion (en pourcentage) de femmes siégeant au conseil d'administration de l'émetteur.

b) Indiquer le nombre et la proportion (en pourcentage) de femmes occupant un poste à la haute direction de l'émetteur, y compris de toute filiale importante de l'émetteur. »

Un tel règlement force les acteurs à respecter les critères relatifs à la représentativité des femmes dans les instances concernées. Si ces critères ne sont pas remplis, une justification est requise. Ainsi, les différents acteurs sont imputables par un processus transparent du manque de représentation féminine. Nous trouvons ce type de règlement intéressant et nous pensons qu'il pourrait être adapté à d'autres domaines que les valeurs mobilières.

Le Barreau souligne que les femmes, pour un travail de valeur égale, n'obtiennent toujours pas la même rémunération que les hommes. De plus, nous tenons à rappeler que l'équité salariale est un droit garanti par l'article 19 de la Charte québécoise et ne relève pas seulement du bon vouloir du gouvernement et des employeurs en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*<sup>24</sup>.

D'autre part, en milieu de travail, il faut aussi respecter les droits fondamentaux des femmes, dont la liberté de religion. Ainsi, le choix d'une femme de porter un hijab donne naissance à une obligation d'accommodement raisonnable de la part de son employeur.

---

<sup>24</sup> RLRQ, c. E-12.001.



Par ailleurs, la question des fonds de pension disponibles pour les femmes ayant travaillé à temps partiel ou avec une rémunération plus faible en raison de leurs obligations familiales est extrêmement préoccupante :

« Les femmes travaillent moins d’heures par semaine que les hommes et s’absentent plus fréquemment du marché du travail parce qu’elles continuent d’assumer la plus grande part des responsabilités familiales. De plus, elles sont encore victimes de discrimination salariale justifiée par des mythes enracinés tels “les femmes n’ont pas besoin de revenu puisqu’elles peuvent compter sur un homme” ou “élever des enfants et s’occuper d’un ménage n’exigent pas de qualifications; donc les femmes n’ont pas d’aptitudes pour les travaux les plus difficiles”.

[...]

Les femmes sont mieux desservies par les régimes publics que par les régimes privés, même si elles ne reçoivent toujours pas autant que les hommes dans le [régime de pensions provincial et fédéral]. Face à la recrudescence de la pauvreté, particulièrement chez les femmes vivant seules, la seule solution viable est d’améliorer les régimes publics de retraite, notamment le [régime de pensions provincial et fédéral] et le [supplément de revenu garanti]. »<sup>25</sup>

Enfin, il est étonnant de constater que le Cahier de consultation ne fait pas état de la situation des travailleuses domestiques. Le travail domestique est un métier à nette prédominance féminine, entre autres parce qu’il est associé à des stéréotypes qui viennent légitimer la division sexuelle des tâches. Il est exercé majoritairement par des femmes : selon une étude menée en 2009 et 2010 par la Commission des normes du travail auprès de 70 aides familiaux domestiques et leurs employeurs, 97 % d’entre eux étaient des femmes<sup>26</sup>.

À ce sujet, la CDPDJ identifie, dans son *Rapport de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse relatifs à la Convention sur l’élimination de toutes les formes de discrimination à l’égard des femmes* (période du 1<sup>er</sup> janvier 2008 au 31 janvier 2014)<sup>27</sup>, un autre enjeu dans l’emploi, soit celui ayant trait aux conditions d’emploi des travailleuses domestiques, incluant les gardiennes et les personnes qui effectuent d’autres tâches d’employés de maison. À ce jour, les femmes exerçant ce type de travail n’ont toujours pas accès aux protections sociales offertes par le régime québécois de la santé et sécurité au travail.

La CDPDJ a rendu public un avis dans lequel elle concluait que l’exclusion des travailleuses et travailleurs domestiques du régime collectif québécois de protection en matière d’accidents du travail et de maladies professionnelles constitue de la discrimination au sens de la Charte

<sup>25</sup> OBSERVATOIRE DE LA RETRAITE, *Les femmes et les régimes de retraite publics*, en ligne : <http://observatoireretraite.ca/les-femmes-et-les-regimes-de-retraite-publics/>.

<sup>26</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE, *Rapport de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse relatif à la Convention sur l’élimination de toutes les formes de discrimination à l’égard des femmes* (période du 1<sup>er</sup> janvier 2008 au 31 janvier 2014), p. 10, en ligne : [http://www.cdpdj.qc.ca/Publications/Rapport\\_convention\\_elimination\\_discrimination\\_femmes.pdf](http://www.cdpdj.qc.ca/Publications/Rapport_convention_elimination_discrimination_femmes.pdf).

<sup>27</sup> *Id.*

---

québécoise en raison de leur sexe, de leur condition sociale, de leur origine ethnique ou de leur race<sup>28</sup>.

### 3.2.4 Femmes et immigration

Le sujet des femmes immigrantes est un excellent exemple de la complexité de la question du droit des femmes à l'égalité et de la manière dont le prochain plan d'action doit considérer cette question en tenant compte d'un ensemble de facteurs en interaction.

Les nouvelles arrivantes peuvent faire l'objet de discrimination non vécue par les femmes nées au Québec. Effectivement, elles peuvent subir des situations de discrimination sur la base de leur origine ethnique, de leur langue ou de par leur statut d'immigrante ou de nouvelle arrivante.

De plus, ces femmes peuvent se retrouver dans une situation de vulnérabilité, particulièrement à cause du manque de connaissances de la société québécoise et des protections et ressources qui leur sont offertes (par exemple, ressources en cas de violence conjugale ou protections légales contre la discrimination). Il est évident que l'État doit considérer la réalité de ces femmes et se donner les moyens de les informer des ressources et des protections auxquelles elles ont droit.

Or, ceci peut survenir alors même que le Cahier de consultation indique que les femmes immigrantes sont plus scolarisées que les femmes nées au Québec<sup>29</sup>. Ces femmes ont tout de même plus de difficultés à trouver un emploi que les hommes immigrants. En outre, lorsqu'elles travaillent, elles ne sont pas rémunérées au même salaire que les hommes.

Le Cahier de consultation offre quelques données statistiques concernant l'employabilité des femmes immigrantes, mais il s'agit, à notre avis, d'un sujet important qui doit occuper une plus grande place dans le futur plan d'action gouvernemental.

### 3.2.5 Femmes et justice

Le Barreau constate avec regrets que le Cahier de consultation ne prévoit aucune référence explicite à l'interaction entre le système judiciaire et les femmes. Il aurait été intéressant que le Cahier de consultation présente des statistiques, des informations et une ADS dans une perspective d'accessibilité à la justice.

Le nouveau *Code de procédure civile*<sup>30</sup> étant entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier dernier, il aurait été également utile que le Cahier de consultation aborde la question des femmes et l'accessibilité à la justice. Notamment, les effets potentiels pour les femmes face à l'obligation de considérer les modes privés de règlement des différends<sup>31</sup> n'ont pas été évalués.

---

<sup>28</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE, *La conformité de l'exclusion du domestique et du gardien de la protection automatique de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles à la Charte des droits et libertés de la personne*, décembre 2008. En ligne : [http://www.cdpdj.qc.ca/publications/domestique\\_protection\\_CSST.pdf](http://www.cdpdj.qc.ca/publications/domestique_protection_CSST.pdf).

<sup>29</sup> Cahier de consultation, p. 13. Le Cahier de consultation emploie le terme « femmes natives ». Ce terme inusité nous apparaît peu approprié.

<sup>30</sup> RLRQ, c. C-25.01 (ci-après « C.p.c. »).

<sup>31</sup> C.p.c., art. 1.

Les femmes aux prises avec un litige en matière familiale pourraient être touchées par cette obligation. Comme énoncé précédemment, les femmes sont plus susceptibles d’être victimes de violence ou d’agressions de nature sexuelle en situation conjugale. L’obligation de négocier avec la partie adverse avant de pouvoir saisir les tribunaux pourrait faire perdurer des situations d’abus.

La précarité financière de bien des femmes, en partie causée par des iniquités dans la rémunération, peut être source de problèmes d’accessibilité à la justice. Les coûts élevés des frais extrajudiciaires et des honoraires professionnels en sont un exemple. Ces coûts couplés à une hausse marquée des tarifs judiciaires et à l’apparition de frais d’audience<sup>32</sup> font que certaines femmes pourraient se retrouver sans aucun réel accès aux tribunaux. À titre d’exemple, en droit familial, il est nécessaire d’avoir recours aux tribunaux pour obtenir un jugement en divorce<sup>33</sup> ou pour que le tribunal statue sur la garde d’un enfant.

Au niveau de la magistrature, les juges ayant été nommés par le gouvernement fédéral étaient à 37 % des femmes au Québec au 1<sup>er</sup> janvier 2016<sup>34</sup>, et pratiquement aucune d’entre elles n’était issue d’un groupe minoritaire. Les données gouvernementales provinciales les plus récentes indiquent que les femmes représentent 43 % des juges de la Cour du Québec, 30 % des juges d’une cour municipale et 54 % des juges de paix magistrats<sup>35</sup>. Nous croyons qu’il est souhaitable de viser la parité compte tenu du fait que les femmes représentent plus de 50 % des membres du Barreau<sup>36</sup>.

Dans l’optique d’ajouter une section sur les femmes et la justice dans le prochain plan d’action gouvernemental, nous croyons utile d’y inclure les données relatives aux femmes dans la magistrature et dans d’autres postes de pouvoir du milieu juridique et judiciaire, par exemple, les arbitres de grief nommés par le gouvernement et les autres fonctions d’adjudication. Pour ce faire, il est nécessaire de compiler les données ventilées selon le sexe à l’étape des mises en candidature aux différents postes de juges, données qui ne sont actuellement pas disponibles.

En effet, le rapport annuel du Secrétariat à la sélection des candidats à la fonction de juge présente le nombre de candidats pour chaque concours ayant eu lieu dans la dernière année, mais il ne détaille pas le nombre de femmes et d’hommes parmi ces candidats ni leur appartenance autodéclarée à une « communauté culturelle ».

Si ces données étaient ventilées selon le sexe des candidats qui participent au concours à la magistrature, cela permettrait de comprendre d’où provient le manque de femmes dans la magistrature. Il pourrait s’agir d’un problème avec l’appel de candidatures en tant que tel, résultant d’un manque de candidatures féminines ou bien un problème avec le processus de

<sup>32</sup> *Tarif judiciaire en matière civile*, (2015) 147 G.O. II 4786.

<sup>33</sup> *Loi sur le divorce*, L.R.C. 1985, c. 3 (2<sup>e</sup> supp.).

<sup>34</sup> COMMISSARIAT À LA MAGISTRATURE FÉDÉRALE, *Nombre de juges de nomination fédérale à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016*, en ligne : <http://www.fja-cmf.gc.ca/appointments-nominations/judges-juges-fra.aspx>.

<sup>35</sup> En ligne : [http://www.justice.gouv.qc.ca/francais/publications/rapports/pdf/secnomjuges/snj\\_activites\\_2014-2015.pdf](http://www.justice.gouv.qc.ca/francais/publications/rapports/pdf/secnomjuges/snj_activites_2014-2015.pdf).

<sup>36</sup> BARREAU DU QUÉBEC, *Barreau-mètre 2015*, en ligne : <http://www.barreau.qc.ca/pdf/publications/barreau-metre-2015.pdf>, p. 16.

sélection qui écarte des femmes pourtant compétentes, car celui-ci n'est pas adapté à leur réalité.

Le Barreau avait d'ailleurs recommandé la publication de statistiques des candidats des groupes sous-représentés dans son mémoire dans le cadre de la Commission d'enquête sur le processus de nomination des juges (« Commission Bastarache ») en 2010<sup>37</sup>. Ces statistiques permettraient de démontrer la sous-représentation des femmes et particulièrement des femmes issues de groupes minoritaires dans la magistrature.

Nous souhaitons qu'un dialogue s'installe entre le Barreau du Québec et la magistrature afin de discuter des questions relatives à la représentativité des femmes dans la magistrature et de manière plus générale, au droit des femmes à l'égalité. En 2011, le Barreau avait justement fait parvenir une lettre au ministre fédéral de la Justice concernant la diversité dans la magistrature<sup>38</sup>.

**RECOMMANDATION N° 10 :**

Le futur plan d'action gouvernemental doit traiter de la situation des femmes autochtones indépendamment de celles des autres femmes.

**RECOMMANDATION N° 11 :**

Que le « statut familial » soit intégré à titre de motif de discrimination explicitement interdit à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

**RECOMMANDATION N° 12 :**

Il est souhaitable que la prochaine intervention gouvernementale en matière d'égalité des sexes lutte contre les inégalités économiques entre conjoints.

**RECOMMANDATION N° 13 :**

Identifier la question des travailleuses domestiques comme étant un enjeu important dans le cadre du prochain plan gouvernemental.

**RECOMMANDATION N° 14 :**

Le droit à l'égalité des femmes immigrantes doit tenir une place importante dans le cadre du prochain plan d'action gouvernemental.

<sup>37</sup> En ligne : <http://www.barreau.qc.ca/pdf/medias/positions/2010/20101001-preserve-la-confiance.pdf>, p. 18.

<sup>38</sup> En ligne : <https://www.barreau.qc.ca/pdf/medias/positions/2011/20110223-magistrature-diversifiee.pdf>.

**RECOMMANDATION N° 15 :**

Intégrer dans la réflexion menant au prochain plan d'action gouvernemental un volet « justice » soutenu par des données et des faits saillants, comme les autres thèmes abordés dans le Cahier de consultation.

## CONCLUSION

Le Barreau du Québec espère que les commentaires formulés dans ce mémoire seront utiles à l'élaboration du futur plan d'action gouvernemental concernant le droit des femmes à l'égalité.

Encore aujourd'hui, il est important de rappeler que la question de l'égalité entre les sexes est avant tout une question de droits fondamentaux. Les Chartes canadienne et québécoise reconnaissent le droit des femmes à l'égalité et à la non-discrimination. Il s'agit de plus d'un élément essentiel au développement durable, au développement humain, à la justice sociale, à la paix et à la sécurité.

Le Barreau réitère donc que le droit des femmes à l'égalité ne relève pas seulement de politiques faisant appel à la bonne volonté des institutions et des particuliers, mais bien d'obligations juridiques contraignantes découlant des chartes et de la notion d'égalité de fait (ou réelle).

Au fil de ce mémoire, le Barreau du Québec a formulé 15 recommandations qui permettraient, à notre avis, de faciliter l'atteinte à l'égalité de fait pour les femmes. Ces recommandations sont variées, allant de suggestions de sujets à traiter dans de futurs plans gouvernementaux, à des modifications législatives que nous croyons nécessaires afin de faire avancer la condition des femmes au Québec.

Le Barreau du Québec est composé majoritairement de femmes et, de par sa mission de protection du public, est fréquemment appelé à se prononcer sur des questions touchant les droits de la personne et le droit des femmes à l'égalité. Nous appuyons tous les efforts du gouvernement et de la société civile en vue d'atteindre l'égalité de fait entre les femmes et les hommes.