



**Convention sur l'élimination  
de toutes les formes de discrimination  
à l'égard des femmes**

Distr. GENERALE

CEDAW/C/5/Add.16

21 juillet 1983

FRANCAIS

Original : ANGLAIS

Comité pour l'élimination de la  
discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)

EXAMEN DES RAPPORTS PRESENTES PAR LES ETATS PARTIES  
CONFORMEMENT A L'ARTICLE 18 DE LA CONVENTION

Rapports initiaux des Etats parties

CANADA

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Introduction	vii
Tableaux démographiques	
Tableau A: Population du Canada, selon le sexe, 1971, 1976 et 1981	xvi
Tableau B: Population du Canada, selon le groupe d'âge, 1971, 1976 et 1981	xvii
Tableau C: Population du Canada, selon l'état matrimonial, 1971, 1976 et 1981	xviii
Tableau D: Population du Canada, par province, selon le sexe, 1981	xix
Tableau E: Famille biparentales et monoparentales, 1976 et 1981	xx
Tableau F: Nombre moyen de personnes et d'enfants par famille, 1971, 1976 et 1981	xxi
ARTICLE 1	1
ARTICLE 2	3
2(a)...	7
2(b)...	11
2(c)...	14
2(d)...	17
2(e)...	19
2(f)...	20
2(g)...	26
ARTICLE 3	28
ARTICLE 4	
4.1...	51
4.2...	61
ARTICLE 5	
5(a)...	62
5(b)...	74
ARTICLE 6	75
ARTICLE 7	77
7(a)...	77
7(b)...	82
7(c)...	101

ARTICLE 8		105
ARTICLE 9		
	9.1...	106
	9.2...	107
ARTICLE 10		108
ARTICLE 11		
	11.1...	115
	11.1(a)...	126
	Abrégé statistique	
	Tableau 1: Taux de participation au marché du travail selon le groupe d'âge, 1970 à 1982	134
	Tableau 2: Taux de participation au marché du travail selon l'état matrimonial, 1975 à 1982	135
	Tableau 3: Taux de participation au marché du travail des mères (ayant des enfants de moins de 16 ans), selon l'âge des enfants, 1975 à 1982	136
	Tableau 4: Taux de participation au marché du travail par province, 1975 à 1982	137
	Tableau 5: Femmes en pourcentage des personnes au travail et en chômage, 1970 à 1982	138
	Tableau 6: Taux de chômage selon le groupe d'âge, 1970 à 1982	139
	Tableau 7: Taux de chômage selon l'état matrimonial, 1975 à 1982	140
	Tableau 8: Personnes en chômage selon la raison donnée d'avoir quitté leur emploi précédent, 1982	141
	Tableau 9: Taux de chômage par province, 1975 à 1982	142
	Tableau 10: Personnes estimant qu'il n'existe pas d'emplois disponibles, 1976 à 1982	143
	Tableau 11: Travailleurs(es) sous-employés(e) et pourcentage par rapport au nombre total d'employés(es) à temps partiel, 1975 à 1982	144

11.1(b)	145
Abrégé statistique	145
Tableau 12: Population employée, à plein temps et à temps partiel, 1975 à 1982	150
Tableau 13: Travailleurs(es) à temps partiel, caractéristiques choisies: groupe d'âge et état matrimonial, 1982	151
Tableau 14: Travailleurs(es) à temps partiel, selon les motifs donnés pour le travail à temps partiel, par industrie, 1982	152
Tableau 15: Emploi à temps partiel par industrie, 1982	153
Tableau 16: Emploi à temps partiel par profession, 1982	154
Tableau 17: Emploi par industrie, 1982	155
Tableau 18: Emploi par profession, 1982	156
11.1(c)...	157
Abrégé statistique	159
Tableau 19: Diplômés(es) de collèges communautaires, par domaine d'études, 1976 et 1980	162
Tableau 20: Bacheliers(ères) et détenteurs(trices) d'un diplôme professionnel de premier cycle, selon le domaine d'études, disciplines choisies, 1970-71 et 1980	163
Tableau 21: Stagiaires féminines ayant commencé des cours à plein temps pour une qualification professionnelle, un apprentissage ou une formation industrielle, dans le cadre des programmes de formation de Main-d'oeuvre Canada, par profession choisie, 1981-82	164
Tableau 22: Employées de la fonction publique fédérale, par niveau hiérarchique, 1976 et 1980	166
Tableau 23: Syndicalisation des employés(es) rémunérés(es), 1970 à 1980	167



Tableau 24: Employés(es) rémunérés(es) et taux de syndicalisation par industrie, 1980	168
Tableau 25: Syndicalisation des em- ployés(es) rémunérés(es), par province, 1980	169
11.1(d)...	170
Abrégé statistique	174
Tableau 26: Rémunération annuelle moyenne des travail- leurs/(ses) à plein temps, 1971, 1973, 1975, 1977 et 1979	178
Tableau 27: Rémunération annuelle moyenne des travail- leurs/(ses) à plein temps, par groupe d'âge, 1979	179
Tableau 28: Rémunération annuelle moyenne des travail- leurs/(ses) à plein temps, par niveau d'instruction, 1979	180
Tableau 29: Rémunération annuelle moyenne des personnes ayant travaillé toute l'année, par profession, 1979	181
Tableau 30: Rémunération annuelle moyenne des travail- leurs/(ses) à plein temps, par province, 1979	182
11.1(e)...	183
Abrégé statistique	189
Tableau 31: Cotisant(e)s aux Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec, 1975 à 1980	193
Tableau 32: Bénéficiaires de pensions de retraite en provenance des Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec, 1970 à 1981	194
Tableau 33: Pensions de retraite men- suelles moyennes versées par les Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec, 1970 à 1981	195
Tableau 34: Prestations de décès versées par les Régimes de	196

	pensions du Canada et de rentes du Québec, 1970 à 1981	
Tableau 35:	Pensions de conjoint(e) survivant(e) versées par les Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec, 1970 à 1981	197
Tableau 36:	Pensions mensuelles moyennes de conjoint(e) survivant(e) versées par les Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec, 1970 à 1981	198
Tableau 37:	Nombre de participants(es) à un régime de pensions contributif ou non contributif établi par l'employeur, 1970, 1978 et 1980	199
Tableau 38:	Bénéficiaires de la pension de sécurité de la vieillesse et du supplément de revenu garanti, 1978, 1980 et 1982	200
Tableau 39:	Bénéficiaires de l'allocation au conjoint, 1978, 1980 et 1982	201
Tableau 40:	Périodes de prestations d'assurance-chômage ordinaires terminées, et prestations hebdomadaires moyennes, 1972 à 1980	202
Tableau 41:	Périodes de prestations d'assurance-chômage pour maladie terminées, et prestations hebdomadaires moyennes, 1972 à 1980	203
Tableau 42:	Bénéficiaires de prestations d'invalidité aux termes des Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec, 1970 à 1981	204
Tableau 43:	Prestations d'invalidité mensuelles moyennes aux termes des Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec, 1970 à 1981	205

11.1(f)...	206
11.2...	208
11.2(a)...	210
11.2(b)...	212
Abrégé statistique	214
Tableau 44: Périodes de prestations d'assurance-chômage pour maternité terminées, et prestations hebdomadaires moyennes, 1972 à 1980	215
11.2(c)...	216
Abrégé statistique	220
Tableau 45: Nombre de places disponi- bles en garderies de jour et nombre de travailleuses ayant des enfants de moins de 6 ans, 1975 à 1980	221
11.2(d)...	222
11.3...	223
ARTICLE 12	
12.1...	224
12.2...	227
ARTICLE 13	
13(a)...	233
13(b)...	238
13(c)...	243
ARTICLE 14	249
ARTICLE 15	
15.1...	253
15.2...	254
15.3...	256
15.4...	257
ARTICLE 16	
16.1...	259
16.1(a)...	261
16.1(b)...	264
16.1(c)...	266
16.1(d)...	277
16.1(e)...	285
16.1(f)...	287
16.1(g)...	292
16.1(h)...	296
16.2...	301
Annexe I	Rapport de l'Ontario
Annexe II	Rapport du Québec
Annexe III	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

## INTRODUCTION

Ce document constitue le premier rapport du Canada sur les mesures prises afin de donner effet aux dispositions substantives de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Le rapport se compose de trois documents distincts. Le premier, préparé par le ministère fédéral du Secrétariat d'État sur la foi des renseignements fournis par les provinces, les territoires et les ministères et organismes du gouvernement fédéral, traite du Canada dans son ensemble. Les deuxième et troisième documents, préparés par les gouvernements de l'Ontario et du Québec, traitent uniquement des mesures prises dans ces provinces.

L'introduction proprement dite se veut un ensemble de renseignements fondamentaux, de nature générale, sur le Canada, destinés à placer dans leur perspective les mesures spécifiques décrites dans le texte. On se penchera par exemple sur le système constitutionnel canadien, l'importance du droit des traités internationaux et l'évolution des droits des femmes. L'introduction se termine par une série de tableaux traçant un profil démographique général de la population canadienne.

### 1 CONTEXTE DE LA RATIFICATION DE LA CONVENTION PAR LE CANADA

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes fut adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 18 décembre 1979. Cent trente-huit États votèrent en faveur de son adoption. Aucun pays ne s'opposa et il y eut dix abstentions. La Convention est entrée en vigueur le 3 septembre 1981, trente jours après le dépôt de la vingtième ratification.

Le 10 décembre 1981, le Canada ratifiait la Convention après avoir indiqué son intention de le faire l'année précédente en signant la Convention, le 17 juillet 1980, lors de la Conférence mondiale des Nations Unies sur la décennie des femmes, tenue à Copenhague du 14 au 30 juillet 1980. La Convention est entrée en vigueur pour le Canada le 10 janvier 1982, trente jours après le dépôt de la ratification à New York. Le Canada fut le 32<sup>e</sup> pays à ratifier la Convention.

Le gouvernement fédéral a obtenu l'accord de toutes les provinces de la confédération canadienne avant de ratifier la Convention. Chacun des gouvernements provinciaux s'est engagé à adopter les mesures nécessaires à la mise en oeuvre des dispositions de la Convention dans les secteurs de sa compétence. La ratification canadienne fut accompagnée de la déclaration suivante:

Le Gouvernement du Canada affirme que les autorités législatives canadiennes compétentes du pays ont abordé la question de l'égalité de traitement dont il est question à l'article 11(1)(d) au moyen de textes législatifs prévoyant des barèmes de salaire qui n'établissent pas de discrimination en fonction du sexe. Ils vont continuer de respecter l'objectif et l'intention de l'article 11(1)(d) par l'élaboration, s'il y a lieu, de nouvelles mesures, qu'elles soient législatives ou autres.

La décision de ratifier la Convention fut prise grâce aux travaux du Comité permanent fédéral-provincial des fonctionnaires chargés des droits de la personne. Mis sur pied en 1975 afin d'assurer la continuité des contacts et des consultations, ce comité se réunit deux fois par année afin d'étudier les problèmes particuliers qui se posent au sujet de l'application des traités internationaux sur les droits de la personne. Cet organisme s'est révélé un outil efficace de contacts et d'échanges entre les gouvernements fédéral et provinciaux, ainsi que pour la mise en oeuvre des actes internationaux relatifs aux droits de la personne.

Il existe au gouvernement fédéral un comité interministériel sur les droits de la personne, mis sur pied en 1975, qui se penche régulièrement sur les questions de mise en oeuvre des obligations contractées par le Canada en vertu des actes internationaux sur les droits de la personne. Plusieurs provinces ont également mis sur pied des organismes officiels auxquels on a attribué des fonctions analogues.

## 2 RAPPORTS PRÉSENTÉS PAR LE CANADA RELATIVEMENT À D'AUTRES ACTES DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

Par le passé, le Canada a présenté régulièrement à l'Organisation des Nations Unies des rapports relatifs à d'autres actes et en réponse à d'autres demandes de cette Organisation. Ces rapports, dont on trouvera la liste ci-dessous, complètent à certains égards le présent rapport.

### a Pacte international relatif aux droits civils et politiques

En avril 1979, le Canada présentait son rapport conformément aux exigences de l'article 40 de ce Pacte.

### b Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels

- . Le rapport du Canada sur les articles 6 à 9 de ce Pacte fut présenté au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en avril 1981.

- . Le rapport du Canada sur les articles 10 à 12 fut présenté en mars 1983.

c Conventions de l'Organisation internationale du travail

Le Canada a ratifié plusieurs conventions de l'Organisation internationale du travail qui touchent de près certaines dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

- . En 1964, le Canada a ratifié la Convention NO 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession et il a présenté, depuis, un rapport biennal.
- . En 1972, le Canada a ratifié la Convention NO 100 concernant l'égalité de rémunération des travailleurs et travailleuses pour un travail de valeur égale. Il a depuis présenté à l'O.I.T. des rapports biennaux sur cette Convention.
- . En 1977, le Canada a présenté à l'O.I.T. un rapport sur la Convention NO 123 concernant l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales. Cette Convention a été depuis remplacée par la Convention NO 156 sur l'égalité des chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: les travailleurs ayant des responsabilités familiales.
- . Il y a lieu de noter qu'en mai 1978, le Canada a dénoncé la Convention 45 (Convention concernant l'emploi des femmes aux travaux souterrains dans les mines de toutes catégories) qu'il avait ratifiée en 1966. Cette dénonciation a pris effet le 19 mai 1979. En la faisant, le gouvernement fédéral a donné l'explication suivante:

Le gouvernement du Canada n'ignore pas que, lors de son adoption, la Convention 45 visait à empêcher l'exploitation des travailleuses et qu'elle était considérée comme une mesure de progrès social. Toutefois, les diverses instances du Canada estiment aujourd'hui que la Convention limite l'accès de la femme à l'emploi, en contradiction avec le principe d'égalité de traitement et de chances entre les travailleurs masculins et féminins, question à laquelle le Gouvernement du Canada attache une grande importance.

d Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale

Le Canada a ratifié la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale le 14 octobre 1970. Conformément à l'article 9 de cette Convention, le Canada a présenté un premier rapport un an

après son entrée en vigueur au Canada. Depuis, cinq rapports biennaux ont été présentés.

Ces rapports décrivent principalement la promulgation de mesures législatives contre la discrimination par les provinces et par le gouvernement fédéral, l'établissement d'organismes de surveillance et la mise sur pied de nombreux programmes en faveur des minorités raciales ou ethniques défavorisées.

### e Annuaire des Nations Unies sur les droits de la personne

Il faut souligner que le Canada a fait des contributions régulières à l'Annuaire.

## 3 LE SYSTÈME CONSTITUTIONNEL CANADIEN

Le Canada est un état fédératif composé de dix provinces, l'Alberta, la Colombie-Britannique, l'Île-du-Prince-Édouard, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario, le Québec, la Saskatchewan et Terre-Neuve ainsi que deux territoires, les Territoires du Nord-Ouest et le Territoire du Yukon.\*

Au sein de la Confédération canadienne, les pouvoirs législatifs sont exercés par les gouvernements fédéral et provinciaux conformément à la répartition des pouvoirs établie dans la Loi constitutionnelle de 1867 (connue autrefois sous le nom d'Acte de l'Amérique du Nord britannique, 1867) et les modifications qui y ont été apportées. En outre, suite à la délégation de pouvoirs par le Parlement fédéral, les deux gouvernements territoriaux exercent également des pouvoirs législatifs.

La nouvelle Constitution canadienne est entrée en vigueur le 17 avril 1982 à la suite de l'adoption par le Parlement du Royaume-Uni (à la demande du Canada) de la Loi sur le Canada, 1982. La Constitution comprend la Loi sur le Canada, 1982, qui comprend la Loi constitutionnelle de 1982 (dont la Charte canadienne des droits et libertés fait elle-même partie), ainsi que toutes les lois et tous les arrêtés constitutionnels adoptés depuis 1867, y compris la Loi constitutionnelle de 1867. La Charte contient une disposition sur les droits à l'égalité (l'article 15 qui garantit une protection contre la

\* Dans la partie centrale du texte, on nomme les provinces en ordre géographique plutôt qu'alphabétique. Cette méthode se fonde sur des motifs pratiques puisqu'il y a souvent des ressemblances dans les lois respectives des provinces de l'Ouest et des provinces de l'Atlantique.

discrimination fondée, entre autres motifs, sur le sexe) qui entrera en vigueur en avril 1985. L'article 28 de la Charte stipule en outre que les droits qui y sont mentionnés "sont garantis également aux personnes des deux sexes".

L'article 91 de la Loi constitutionnelle de 1867 énumère les principales sphères de compétence législative du gouvernement fédéral, l'article 92 énonçant les matières de compétence provinciale. Parmi les principaux pouvoirs du gouvernement fédéral, on retrouve les sujets suivants: les banques (art. 91(15)); les Indiens (art. 91(24)); la naturalisation et les étrangers (art. 91(25)); le mariage et le divorce (art. 91(26)); et le droit pénal (art. 91(27)). Les gouvernements provinciaux ont compétence sur les matières suivantes: les hôpitaux et institutions de charité (art. 92(7)); la célébration du mariage (art. 92(12)); la propriété et les droits civils (art. 92(13)); et les sujets de nature purement locale ou privée (art. 92(16)). Les tribunaux ont interprété libéralement les articles 92(13) et (16) en y faisant entrer des matières telles que le droit du travail, le droit de la famille et les lois contre la discrimination. Par ailleurs, l'article 93 donne aussi compétence aux provinces en matière d'éducation.

#### 4 LA MISE EN VIGUEUR DU DROIT INTERNATIONAL AU CANADA

Au Canada, les traités internationaux ne sont pas automatiquement intégrés à la législation du pays. Les dispositions d'un traité peuvent être incorporées à la loi intérieure soit par l'adoption d'une loi qui entérine le traité, soit par une modification à la loi intérieure afin que celle-ci satisfasse, si nécessaire, aux exigences du traité. La mise en œuvre d'un traité dont les dispositions relèvent de la compétence d'un ou des deux niveaux de gouvernement exige l'intervention du Parlement canadien, des législatures provinciales et, à moins que le Parlement n'en décide autrement, des assemblées législatives territoriales, en ce qui a trait aux dispositions du traité relevant de la compétence de chacun de ces paliers de gouvernement.

Tous les gouvernements du Canada se sont engagés à mettre en œuvre les dispositions de la Convention en modifiant la loi intérieure afin de la rendre conforme à la Convention si, après étude, cela s'avère nécessaire. Il faut cependant signaler que la plupart des droits reconnus dans les articles 1 à 16 de la Convention sont déjà protégés au Canada. Avant même que cette Convention n'entre en vigueur au Canada, les deux paliers de gouvernement avaient déjà pris des mesures, chacun dans les limites de sa compétence, seul ou en collaboration avec l'autre, afin d'assurer la mise en vigueur des dispositions de ces articles et de protéger les droits visés.



## 5 ÉVOLUTION DES DROITS DES FEMMES AU CANADA

L'histoire des droits des femmes au Canada est relativement courte. Ses points saillants sont l'octroi du droit de vote aux femmes, la reconnaissance juridique des femmes en tant que "personnes", la nomination et le rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada, l'adoption de lois sur les droits de la personne et la mise sur pied de commissions chargées de leur mise en vigueur et enfin, l'adoption de la Charte canadienne des droits et libertés.

### a Le droit de vote des femmes : 1916 à 1940

Les femmes de l'Ouest du Canada ont été les premières à acquérir le droit de vote sur la scène provinciale. En 1916, le Manitoba, la Saskatchewan et l'Alberta leur ont accordé ce droit. Trois ans plus tard, la Colombie-Britannique, l'Ontario, la Nouvelle-Écosse et le Nouveau-Brunswick avaient suivi cet exemple. Sur la scène fédérale, ce droit a été accordé aux femmes en 1918. Les Québécoises l'ont obtenu en 1940.

### b La reconnaissance du statut de "personnes" des femmes

C'est par l'intermédiaire des tribunaux que les femmes ont obtenu le droit de siéger au Sénat, comme l'indique la citation suivante :

Aux termes de l'article 24 de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique de 1867, toute personne qualifiée pouvait être nommée sénateur. On ne savait toutefois pas si l'on pouvait considérer la femme comme une personne. Chaque fois que l'on insistait pour qu'il nomme des femmes au Sénat, le gouvernement se réfugiait derrière l'ambiguïté de la loi. Finalement, en 1927, cinq femmes de l'Alberta soumièrent une pétition au gouvernement fédéral, demandant à la Cour suprême du Canada une interprétation officielle du mot "personne". Le 24 avril 1928, la Cour décida que la femme n'entrait pas dans la catégorie des "personnes". On fit appel devant le Comité judiciaire du Conseil privé et, le 18 octobre 1929, ce dernier décida que le mot "personne" dans l'article 24 de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique s'appliquait aux représentants

des deux sexes et que les femmes pouvaient être nommées sénateur du Canada et exercer ces fonctions.\*

c La Commission royale d'enquête sur la situation de la femme

La Commission a été créée en 1967 pour faire enquête sur la situation de la femme au Canada et formuler des recommandations à l'intention du gouvernement fédéral concernant les mesures qu'il pourrait adopter afin d'assurer aux femmes des chances égales à celles des hommes dans toutes les sphères de la société canadienne. Le rapport de la Commission, soumis en 1970, contient 167 recommandations regroupées sous les thèmes suivants :

- . Les femmes et l'économie canadienne
- . L'éducation
- . La femme et la famille
- . La fiscalité et les allocations pour enfant à charge
- . Les économiquement faibles
- . Les femmes et la vie politique
- . L'immigration et la nationalité
- . Le droit criminel et la délinquance féminine
- . Un programme pour l'avenir

Le rapport de la Commission fait l'objet d'une description plus détaillée dans la partie consacrée à l'article 3.

d Commissions des droits de la personne

Au milieu des années 1970, toutes les provinces canadiennes avaient mis sur pied une commission des droits de la personne dont la principale fonction était de veiller à la mise en oeuvre des lois sur les droits de la personne.

Ces lois, qui interdisent toute discrimination fondée sur le sexe entre autres caractéristiques, ont grandement contribué à faire valoir le droit des femmes à l'égalité dans la société canadienne, particulièrement dans le secteur de l'emploi.

e Charte canadienne des droits et libertés

En enchâssant la Charte des droits dans la nouvelle Constitution du Canada, on a garanti le droit des femmes à un statut égal à celui des hommes. Les dispositions de la

---

\* Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada, Rapport, (Ottawa: Information Canada, 1970) p. 381.

Charte concernant l'égalité des droits sont décrites de façon détaillée dans la partie consacrée à l'article 2(a).

## 6 STRUCTURE ET CONTENU DU PREMIER RAPPORT

Ce rapport est présenté en conformité avec les dispositions de l'article 18.1(a) de la Convention selon lequel les États parties s'engagent à présenter un rapport dans l'année qui suit l'entrée en vigueur de la Convention. La méthode de préparation du rapport a été mise au point en juin 1982, lors de la réunion du Comité permanent fédéral-provincial des fonctionnaires chargés des droits de la personne.

Puisque le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) n'a pas donné de directives sur le contenu et le style du rapport, et compte tenu du fait que les droits à l'égalité garantis par la Charte canadienne des droits et libertés n'entreront en vigueur qu'en 1985, on a décidé que le premier rapport du Canada ne donnerait qu'un aperçu de la situation concernant l'égalité entre les femmes et les hommes au Canada en 1982.

Comme on l'a déjà souligné, ce rapport se compose de trois documents. Le premier, qui traite de la plupart des juridictions canadiennes (une fédérale, huit provinciales et deux territoriales), est fondé sur les renseignements fournis par ces gouvernements. Les gouvernements de l'Ontario et du Québec ont préparé des rapports distincts qui en constituent les deuxième et troisième documents.

Dans la première partie de ce rapport, on trouvera donc des commentaires sur les mesures fédérales et provinciales relatives à la Convention. Toutefois, les gouvernements provinciaux ont compétence à l'égard de certains articles de la Convention, tandis que certains autres relèvent plutôt de la compétence fédérale. Ainsi, la plupart des mesures relatives à l'article 10 (éducation), à l'article 11 (santé) et à l'article 16 (mariage et relations familiales) émanent des provinces, tandis que le gouvernement fédéral a un rôle prédominant en ce qui concerne l'article 6 (prostitution) et l'article 9 (nationalité).

Les principales lois et la documentation énumérées dans chaque article du Rapport du Canada sont envoyées séparément au Secrétaire général à titre de référence.

## 7 ABRÉGÉ STATISTIQUE

À mesure que progressait la rédaction du rapport, nous sommes devenus plus conscients du caractère unique de la Convention par rapport aux autres actes internationaux sur les droits de la

personne. L'objectif de la Convention, comme l'indique la formulation de nombreuses dispositions, consiste à en arriver à une situation d'égalité réelle entre hommes et femmes. La réalisation d'un tel but requiert l'adoption de mesures appropriées touchant plusieurs aspects de notre société. Pour juger de l'efficacité des mesures adoptées par le Canada, il faut donc évaluer la position des femmes relativement à celle des hommes dans la société canadienne.

Il a donc été décidé d'adopter une démarche originale dans la présentation des rapports préparés en vertu d'actes internationaux, en se servant d'un abrégé statistique qui permet de rendre compte sous forme numérique de l'état d'avancement de l'application des dispositions de la Convention. Ce projet fut entrepris conjointement par Condition féminine Canada et Statistique Canada.

Étant donné que l'on avait décidé de ne pas analyser en profondeur la situation concernant l'égalité entre hommes et femmes dans le cadre de ce premier rapport (comme on l'a déjà mentionné), la formule de l'abrégé statistique n'a été utilisée que pour un seul article. Nous avons retenu l'article 11 pour illustrer le concept d'abrégé statistique puisque, dans la plupart des cas, l'on disposait déjà des données statistiques nécessaires pour démontrer l'état d'avancement de l'égalité des sexes dans les domaines visés par cet article. L'objectif éventuel, dans les rapports que nous présenterons tous les quatre ans, consiste à mesurer numériquement l'égalité atteinte aux termes de tous les articles exécutoires.

## 8 CONCLUSION

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes diffère de tous les autres actes internationaux sur les droits de la personne. Au lieu d'enjoindre les États parties de garantir des droits spécifiques à tous les citoyens sans discrimination, la Convention les oblige à prendre toutes les mesures appropriées pour assurer à la moitié de leur population l'exercice et la jouissance des droits fondamentaux en toute égalité avec l'autre moitié de la population.

Douze des 16 dispositions exécutoires de cette Convention portent sur les droits à l'égalité puisqu'elles enjoignent les États parties d'éliminer la discrimination contre les femmes et de prendre (toutes) les mesures appropriées afin d'assurer l'égalité des femmes et des hommes. La préparation d'un rapport aux termes d'un traité sur l'égalité, par opposition à un traité garantissant l'exercice de certains droits à tous, a de profondes répercussions.

TABLEAU A. Population du Canada, selon le sexe, 1971, 1976 et 1981.

ANNÉE	Les deux sexes	Femmes	Hommes	Femmes en % de la population totale
	Nombre	Nombre		Pourcentage
1971	21 568 310	10 772 945	19 795 370	49,9
1976	22 992 600	11 543 080	11 449 520	50,2
1981	24 343 180	12 274 895	12 068 290	50,4

Sources : Recensement du Canada de 1976, catalogue n° 92-823.  
Recensement du Canada de 1981, catalogue n° 92-901.

TABLEAU B. Population du Canada, selon le groupe d'âge, 1971, 1976 et 1981.

Groupe d'âge	1971		1976		1981	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	Nombre		Nombre		Nombre	
0-4	886 555	929 605	843 355	888 640	868 925	914 450
5-9	1 101 575	1 152 430	921 080	966 730	864 920	911 940
10-14	1 129 290	1 181 450	1 111 730	1 164 645	936 130	984 740
15-19	1 039 915	1 074 430	1 149 280	1 195 975	1 132 875	1 182 015
20-24	947 630	941 775	1 068 040	1 065 765	1 169 520	1 174 295
25-29	783 410	800 710	992 540	1 000 520	1 093 200	1 084 410
30-34	644 550	660 875	804 795	822 690	1 017 100	1 021 480
35-39	618 820	645 045	657 450	671 335	807 955	822 295
40-44	621 760	640 765	624 640	643 575	663 240	674 665
45-49	625 630	613 415	622 370	630 475	620 645	634 705
50-54	533 640	518 895	624 465	595 715	621 815	621 660
55-59	482 315	472 415	526 775	492 265	611 530	568 385
60-64	395 320	381 690	469 615	345 790	516 930	462 385
65-69	323 910	296 050	382 300	338 520	453 750	390 585
70-74	251 800	205 575	292 360	241 365	352 190	281 225
75-79	185 515	139 995	212 275	150 430	252 175	180 480
80-84	118 490	85 680	135 310	85 250	161 860	94 930
85-89	59 385	40 625	70 900	41 475	86 920	44 020
90 et plus	23 440	13 940	33 795	18 365	43 235	19 610
<b>Total</b>	<b>1 077 2945</b>	<b>10 795 370</b>	<b>11 543 080</b>	<b>11 449 525</b>	<b>12 274 895</b>	<b>12 068 290</b>

Groupe d'âge	1971		1976		1981	
	Pourcentage		Pourcentage		Pourcentage	
0-4	8,2	8,6	7,3	7,8	7,1	7,6
5-9	10,2	10,7	8,0	8,4	7,0	7,6
10-14	10,5	10,9	9,6	10,2	7,6	8,2
15-19	9,7	10,0	10,0	10,4	9,2	9,8
20-24	8,8	8,7	9,3	9,3	9,5	9,7
25-29	7,3	7,4	8,6	8,7	8,9	9,0
30-34	6,0	6,1	7,0	7,2	8,3	8,5
35-39	5,7	6,0	5,7	5,9	6,6	6,8
40-44	5,8	5,9	5,4	5,6	5,4	5,6
45-49	5,8	5,7	5,4	5,5	5,1	5,3
50-54	5,0	4,8	5,4	5,2	5,1	5,2
55-59	4,5	4,4	4,6	4,3	5,0	4,7
60-64	3,7	3,5	4,1	3,8	4,2	3,8
65-69	3,0	2,7	3,3	3,0	3,7	3,2
70-74	2,3	1,9	2,5	2,1	2,9	2,3
75-79	1,7	1,3	1,8	1,3	2,1	1,5
80-84	1,1	,8	1,2	,7	1,3	,8
85-89	,6	,4	,6	,4	,7	,4
90 et plus	,2	,1	,3	,2	,4	,2
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Sources : Recensement du Canada de 1976, catalogue no 92-823.  
 Recensement du Canada de 1981, catalogue no 92-901.

TABLEAU C. Population du Canada, selon l'état matrimonial, 1971, 1976 et 1981.

État civil	1971		1976		1981	
	Femmes Nombre	Hommes Nombre	Femmes Nombre	Hommes Nombre	Femmes Nombre	Hommes Nombre
Mariés(es)(1)	4 888 840	4 888 760	5 499 670	5 474 235	5 992 875	5 956 290
Céliba- taires(2)	1 913 030	2 377 645	2 129 840	2 646 580	2 356 615	2 898 495
Veufs(ves)	752 895	1 911 130	853 900	1 189 665	958 135	1 199 535
Divorcé(es)	100 760	74 360	183 505	119 035	297 290	202 845
Total	7 655 525	7 531 895	8 666 915	8 429 515	9 604 915	9 257 165
	Pourcentage		Pourcentage		Pourcentage	
Mariés(es)	63,9	64,9	63,5	64,9	62,4	64,3
Célibataires	25,0	31,6	24,6	31,4	24,5	31,3
Veufs(ves)	9,8	2,5	9,9	2,2	10,0	2,2
Divorcé(es)	1,3	1,0	2,1	1,4	3,1	2,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Notes : (1) Comprend les personnes séparées.

(2) Âgés(es) de 15 ans ou plus.

Sources : Recensement du Canada de 1981, catalogue n° 92-901.

TABLEAU D. Population du Canada, par province, selon le sexe, 1981.

Province	Les deux sexes	Femmes	Hommes	Femmes en % de la population totale
	Nombre	Nombre		Pourcentage
Terre-Neuve	567 680	281 990	285 690	49,7
Île-du-Prince-Édouard	122 510	61 570	60 940	50,3
Nouvelle-Écosse	847 445	427 870	419 575	50,5
Nouveau-Brunswick	696 405	350 400	346 000	50,3
Québec	6 438 400	3 266 205	3 172 195	50,7
Ontario	8 625 110	4 378 320	4 246 790	50,8
Manitoba	1 026 245	519 730	506 510	50,6
Saskatchewan	968 310	482 235	486 075	49,8
Alberta	2 237 725	1 094 505	1 143 220	48,9
Colombie-Britannique	2 744 470	1 379 310	1 365 155	50,3
Yukon	23 150	10 975	12 175	47,4
Territoires du Nord-Ouest	45 740	21 775	23 965	47,6
CANADA	24 343 180	12 274 895	12 068 290	50,4

Sources : Recensement du Canada de 1981, catalogue n° 92-901.



TABLEAU E. Familles biparentales et monoparentales, 1976 et 1981.

Structure familiale	1976	1981	1976	1981
	Nombre		Pourcentage	
Toutes les familles	5 727 900	6 324 975	100,0	100,0
Familles biparentales	5 168 565	5 610 965	90,2	88,7
Familles monoparentales	559 335	714 010	9,8	11,3
Femme chef de famille	464 345	589 825	8,1	9,3
Homme chef de famille	94 990	124 175	1,7	2,0

Sources : Annuaire du Canada, 1980-81.

Recensement du Canada de 1981, catalogue n° 92-905.

**TABLEAU F. Nombre moyen de personnes et d'enfants par famille, 1971, 1976 et 1981.**

Année	Nombre moyen de	Nombre moyen d'enfants
	personnes par famille	par famille (1)
	Pourcentage	
1971	3,7	1,7
1976	3,5	1,5
1981	3,3	1,3

Note : (1) Enfants de 24 ans et moins.

Sources : Recensement du Canada de 1971, catalogue n° 93-718.  
 Recensement du Canada de 1976, catalogue n° 92-821.  
 Recensement du Canada de 1976, catalogue n° 92-823.  
 Recensement du Canada de 1981, catalogue n° 92-905.

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.

Cet article définit la "discrimination à l'égard des femmes" pour les fins des articles de la Convention qui obligent les États parties à éliminer cette discrimination. L'article premier n'impose en soi aucune obligation aux États parties.

Fait à signaler cependant, la définition de la "discrimination" adoptée par les tribunaux canadiens est semblable à celle-ci. En se basant sur les décisions rendues par les diverses commissions d'enquête établies en application des lois sur les droits de la personne, on en est venu à la conclusion que la définition suivante de la "discrimination" s'applique au Canada :

Aux fins de la législation canadienne sur les droits de la personne, la définition de la discrimination qui se dégage des décisions des commissions d'enquête est la suivante : la discrimination consiste à traiter des personnes différemment en raison de leur race, de leur couleur, de leur sexe, et ainsi de suite, de façon à leur nuire ou à porter gravement atteinte à leur dignité; le motif de ce traitement discriminatoire, le fait qu'il soit ou non fondé sur des considérations économiques ou sociales et le fait que ces considérations soient justes ou erronées n'ont aucune importance, sauf peut-être en ce qui a trait à l'atténuation de la peine. Un traitement identique ne signifie pas nécessairement un traitement égal, car le fait d'imposer du jour au lendemain un traitement égal à des personnes qui ne peuvent en tirer parti en raison des préjugés et de l'exclusion dont elles ont jadis été victimes peut avoir des conséquences discriminatoires contraires à l'esprit de la législation sur les droits de la personne.\*

---

\* Ian Hunter, "The Origin, Development and Interpretation of Human Rights Legislation", The Practice of Freedom, éd. R. St. J. MacDonald et John P. Humphrey (Toronto: Butterworths, 1979) p. 84.

Fait à signaler, le seul texte de loi canadien sur les droits de la personne qui renferme une définition de la discrimination est la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, dont l'article 10 se lit comme suit :

10. 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, l'orientation sexuelle, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale ou le fait qu'elle est une personne handicapée ou qu'elle utilise quelque moyen pour pallier son handicap.

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

Le sexe est inclus comme motif de distinction illicite dans toutes les lois canadiennes sur les droits de la personne et les lois sur les normes de travail ou d'emploi depuis le début des années 1970.

Quant à l'état matrimonial, l'Alberta a été la première province à l'inclure, en 1971, au nombre des motifs de distinction illicite. Seules la Saskatchewan, dernière province à l'inclure en 1979, et l'Ontario en donnent une définition. L'article 1(a) des règlements adoptés en vertu du Code des droits de la personne de la Saskatchewan (Saskatchewan Human Rights Code) stipule:

1(a) "état matrimonial" désigne le fait d'être fiancé, marié, célibataire, séparé, divorcé, veuf, ou de vivre dans une union de fait. Cependant, la discrimination fondée sur la relation d'une personne avec telle autre personne en particulier ne constitue pas de la discrimination fondée sur l'état matrimonial.

La loi ontarienne contient une définition semblable mais ne couvre pas "le fait d'être fiancé".

## 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... :

Avant d'examiner les mesures adoptées par le Canada pour mettre en oeuvre chacun des éléments de l'article 2, nous ferons, en guise d'introduction, certaines observations sur le contexte juridique dans lequel la discrimination à l'égard des femmes est interdite au Canada.

Au Canada, la loi conventionnelle internationale ne fait pas automatiquement partie de la loi du pays. Par conséquent, les Canadiennes ne peuvent invoquer directement la Convention, ni les tribunaux du pays la faire observer. La mise en oeuvre de la Convention repose plutôt sur l'adoption de mesures dans le cadre du système juridique interne.

C'est la Constitution du Canada qui offre la principale protection juridique interne contre la discrimination fondée sur le sexe. La Charte canadienne des droits et libertés, qui fait partie de la Constitution du Canada, contient des dispositions relatives au principe de l'égalité entre les sexes. Les femmes peuvent invoquer ces dispositions pour faire annuler les lois et les pratiques administratives qui vont à l'encontre du principe de l'égalité garanti par la Charte. Au niveau fédéral, la Charte s'applique au Parlement et au gouvernement du Canada en ce qui a trait à toutes les questions relevant de leur compétence, y compris celles qui se rapportent aux deux territoires. Au niveau provincial, elle s'applique à la législature et au gouvernement de chaque province pour ce qui est de toutes les questions relevant de leur autorité.

La Déclaration canadienne des droits ne fait pas partie de la Constitution du Canada mais peut être invoquée pour rendre inopérantes les lois fédérales incompatibles. Elle garantit notamment le droit à l'égalité devant la loi et à la protection de la loi, sans discrimination fondée sur le sexe.

Les lois ou codes provinciaux et fédéraux sur les droits de la personne sont des instruments importants de mise en oeuvre de la Convention. Ils visent principalement la discrimination, qui est interdite pour divers motifs, notamment le sexe, en matière d'emploi, de prestation de services, d'installations, de moyens d'hébergement destinés au public, ainsi que de locaux commerciaux ou d'habitation.

Font aussi partie des lois interdisant expressément la discrimination fondée sur le sexe et l'état matrimonial les codes du travail et les lois sur les normes d'emploi qui régissent les conditions de travail. Il en sera question dans la partie consacrée à l'article 11.

L'article 2 de la Convention exige l'interdiction de la discrimination de fait aussi bien que de la discrimination pure et simple. On interdit donc ainsi le traitement inégal fondé sur les caractéristiques propres à chaque sexe, comme la taille ou la grossesse. Un traitement défavorable fondé sur le sexe lui-même, ou une conduite qui porte préjudice surtout aux femmes, sont interdits, même si leur objectif principal n'était pas de nuire aux femmes. Le titre de la Convention porte sur l'élimination de toutes les formes de discrimination, et l'article premier définit la "discrimination à l'égard des femmes" comme toute conduite qui a "pour effet ou pour but" de compromettre l'exercice par les femmes, en toute égalité avec les hommes, des droits de la personne et des libertés fondamentales.

#### PRINCIPALES LOIS

##### CANADA

Loi constitutionnelle de 1982.  
Loi canadienne sur les droits de la personne, S.C. 1976-1977, vol. II, chap. 33.  
Code canadien du travail, S.R.C. 1970, chap. L-1 modifié.  
Déclaration canadienne des droits, S.R.C. 1970, app. III.

##### TERRITOIRE DU YUKON

Loi sur les justes méthodes d'emploi, 1978. (Fair Practices Act, O.Y.T. 1978, chap. F-2)  
Loi sur les normes du travail, 1978. (Labour Standards Act, O.Y.T. 1978, chap. L-1)

##### TERRITOIRES DU NORD-OUEST

Décret sur les justes méthodes d'emploi, 1974. (Fair Practices Ordinance, R.O.N.W.T. 1974, chap. F-2)  
Décret sur les normes du travail, 1974. (Labour Standards Ordinance, R.O.N.W.T. 1974, chap. L-1)

##### COLOMBIE-BRITANNIQUE

Code des droits de la personne, 1979. (Human Rights Code, R.S.B.C. 1979, chap. 186)  
Loi sur les normes d'emploi, 1980. (Employment Standards Act, S.B.C. 1980, chap. 10)

ALBERTA

Loi sur la protection des droits individuels, 1980. (Individual's Rights Protection Act, R.S.A. 1980, chap. I-2)

Loi sur les normes d'emploi, 1980. (Employment Standards Act, R.S.A. 1980 (supp.), chap. E-10.1)

SASKATCHEWAN

Code des droits de la personne de la Saskatchewan, 1979. (Saskatchewan Human Rights Code, S.S. 1979, chap. S-24.1)

Loi sur les normes du travail, 1978. (Labour Standards Act, R.S.S. 1978, chap. L-1)

MANITOBA

Loi sur les droits de la personne, 1974. (Human Rights Act, S.M. 1974, chap. 65)

Loi sur les normes d'emploi, 1970. (Employment Standards Act, R.S.M. 1970, chap. E-110)

ONTARIO

Code des droits de la personne, 1981. (Human Rights Code, R.S.O. 1980, chap. 340)

Loi sur les normes d'emploi, 1980. (Employment Standards Act, R.S.O. 1980, chap. 130)

QUÉBEC\*

Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q. chap. C-12.

Loi sur les normes du travail, L.R.Q. chap. N-1.1.

NOUVEAU-BRUNSWICK

Loi sur les droits de l'homme, S.R.N.B. 1973, chap. H-11.

Loi sur les normes minimales d'emploi, S.R.N.B. 1973, chap. M-12.

\* Voir la page 3 du Rapport du gouvernement du Québec à l'Annexe II.

NOUVELLE-ÉCOSSE

Code des normes du travail, 1972.  
(Labour Standards Code, S.N.S.  
1972, chap. 10)  
Loi sur les droits de la personne,  
1969. (Human Rights Act, S.N.S.  
1969, chap. 11)

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Loi sur les droits de la personne,  
1975. (Human Rights Act,  
S.P.E.I. 1975, chap. 72)  
Loi sur le travail, 1974. (Labour  
Act, R.S.P.E.I. 1974, chap. L-1)

TERRE-NEUVE

Loi sur les normes du travail,  
1977. (Labour Standards Act,  
S.N. 1977, chap. 52)  
Code des droits de la personne de  
Terre-Neuve, 1970 (Newfoundland  
Human Rights Code, R.S.N. 1970,  
chap. 262)

DÉCISIONS JUDICIAIRES

Cour Suprême du Canada

Procureur général du Canada c.  
Lavell; Isaac c. Bedard (1974)  
R.C.S. 1349, 23 C.N.R.S. 197, 11  
R.F.L. 333, 38 D.L.R. (3d) 481.  
Bliss c. Procureur général du  
Canada (1979) 1 R.C.S. 185,  
(1978) 6 W.W.R. 711.  
R. c. Dudak (1978) 41 C.C.C. (2d)  
31, 3 C.R. (3d) 68, (1978) 4  
W.W.R. 34.

Cour d'Appel de l'Ontario

R. c. DiPaola; R. c. Palatics  
(1978), 43 C.C.C. (2d) 199, 4  
C.R. (3d) 121.



ARTICLE 2(a)

Les États parties ... 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 à assurer par voie de législation ou par d'autres moyens appropriés l'application effective dudit principe;

La Charte canadienne des droits et libertés est enchâssée dans la Constitution. Elle contient deux dispositions, les articles 15 et 28, relatives à l'incorporation dans la Constitution du principe de l'égalité des hommes et des femmes. L'article 15(1), se lit comme suit :

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.

L'article 15 de la Charte n'entrera en vigueur qu'en avril 1985. Les gouvernements fédéral et provinciaux se sont engagés à réviser toutes leurs lois avant cette date afin de modifier ou d'abroger toute disposition qui pourrait vraisemblablement contrevenir à l'article 15:

L'article 28 se lit comme suit :

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.

Il faut noter que l'article 15 et, possiblement, l'article 28 sont assujettis à l'article 1 de la Charte :

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.

Cependant, la décision rendue récemment dans la cause Association des commissions scolaires protestantes du Québec et al. c. Le Procureur général du Québec et al. indique que les tribunaux ne

permettront pas d'invoquer cet article afin de restreindre indûment la nature des droits énoncés dans les autres articles de la Charte. Le juge en chef de la Cour supérieure du Québec, le juge Deschênes, a déclaré que c'est aux personnes qui invoquent l'article 1 de prouver qu'il s'applique, et qu'une restriction n'est raisonnable que s'il s'agit d'un moyen proportionné d'atteindre un objectif légitime.

Les droits à l'égalité garantis par l'article 15 peuvent être annulés dans certaines circonstances. L'article 33(1) de la Charte accorde au Parlement ou à la législature d'une province le droit de déclarer dans une loi qu'elle aura effet en dépit de l'article 15. L'article 33 se lit comme suit :

33(1) Le Parlement ou la législature d'une province peut adopter une loi où il est expressément déclaré que celle-ci ou une de ses dispositions a effet indépendamment d'une disposition donnée de l'article 2 ou des articles 7 à 15 de la présente Charte.

(2) La loi ou la disposition qui fait l'objet d'une déclaration conforme au présent article et en vigueur a l'effet qu'elle aurait sauf la disposition en cause de la Charte.

(3) La déclaration visée au paragraphe (1) cesse d'avoir effet à la date qui y est précisée ou, au plus tard, cinq ans après son entrée en vigueur.

(4) Le Parlement ou une législature peut adopter de nouveau une déclaration visée au paragraphe (1).

(5) Le paragraphe (3) s'applique à toute déclaration adoptée sous le régime du paragraphe (4).

L'article 28 n'est pas assujéti à la disposition d'exemption de l'article 33.

Le principe de l'égalité des hommes et des femmes est également reconnu dans la Déclaration canadienne des droits dont l'article 1(b) se lit comme suit:

1. Il est par les présentes reconnu et déclaré que les droits de l'homme et les libertés fondamentales ci-après énoncés ont existé et continueront à exister pour tout individu au Canada quels que soit sa race, son origine nationale, sa couleur, sa religion ou son sexe : ...

(b) le droit de l'individu à l'égalité devant la loi et à la protection de la loi.

Le principe de l'égalité des femmes et des hommes a aussi été affirmé par l'adoption de lois sur les droits de la personne aux niveaux

fédéral et provincial. Le principe lui-même est expressément énoncé dans le préambule de six codes sur les droits de la personne. Il se trouve aussi dans les objectifs de deux autres de ces lois.

- . Terre-Neuve est la seule province à utiliser l'expression "les droits égaux des hommes et des femmes". Dans le préambule du Code des droits de la personne de Terre-Neuve, on reprend les termes mêmes de la Charte des Nations Unies pour proclamer à nouveau la foi de la législature "dans les droits fondamentaux de l'homme, dans la dignité et la valeur de la personne humaine, dans l'égalité des droits des hommes et des femmes".
- . Les législatures de l'Alberta, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse et de l'Île-du-Prince-Édouard reconnaissent toutes le principe fondamental de l'égalité de tous en droits et en dignité sans égard au sexe. Le Nouveau-Brunswick et l'Île-du-Prince-Édouard considèrent en outre l'état matrimonial comme un motif de distinction qui ne doit pas empêcher l'égalité de droits et de dignité.
- . Dans le préambule du Code des droits de la personne de l'Ontario, il est indiqué que "l'Ontario a pour principe de reconnaître la dignité et la valeur de toute personne et d'assurer à tous les mêmes droits et avantages, sans discrimination contraire à la Loi...".
- . L'un des objectifs du Code des droits de la personne de la Saskatchewan est "de promouvoir dans la province le principe de la liberté et de l'égalité de tous en dignité et en droits, et de prévenir et d'abolir toute discrimination".(art. 3(b))
- . L'objet de la Loi canadienne sur les droits de la personne est de donner effet au principe selon lequel "tous ont droit ... à l'égalité des chances d'épanouissement, indépendamment des considérations fondées sur ... le sexe, la situation de famille..." (art. 2(a))

L'"application concrète" du principe de l'égalité des hommes et des femmes est assurée par le truchement des recours prévus dans la Charte, les déclarations canadienne et provinciales des droits et les onze lois sur les droits de la personne.

Des voies de recours sont prévues à l'article 24(1) de la Charte canadienne des droits et libertés et à l'article 52(1) de la Loi constitutionnelle de 1982 (dont la Charte constitue la première partie), qui se lisent comme suit:

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.

52(1) La Constitution du Canada est la loi suprême du Canada; elle rend inopérante les dispositions incompatibles de toute autre règle de droit.

En ce qui a trait à la Déclaration canadienne des droits, toute loi incompatible est par le fait même rendue inopérante. Il faut cependant noter que l'article 1(b) relatif à l'égalité a été interprété de façon très stricte par les tribunaux. On a jugé, par exemple, qu'il ne rendait pas inopérant l'article 12(1)(b) de la Loi sur les Indiens, en vertu duquel les Indiennes, contrairement aux Indiens, perdent leur statut lorsqu'elles épousent des non-Indiens.\*

Les onze lois sur les droits de la personne prévoient toutes qu'une personne qui croit avoir été victime de discrimination peut déposer une plainte. La commission des droits de la personne compétente se charge de faire enquête. La nature des procédures et des recours prévus par ces lois sera étudié de façon plus détaillée dans la partie traitant de l'article 2(c) de la Convention.

---

\* Les articles 11 et 12 de la Loi sur les Indiens définissent un Indien comme une personne qui est inscrite comme Indien aux termes de la Loi sur les Indiens ou a le droit de l'être.

ARTICLE 2(b)

Les États parties ... s'engagent à:

- (b) Adopter des mesures législatives et d'autres mesures appropriées assorties, y compris des sanctions, et tant que de besoin, interdisant toute discrimination à l'égard des femmes;

Il existe deux grands groupes de lois en vigueur dans les treize sphères de compétence canadiennes qui, bien qu'elles n'interdisent pas toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, protègent la plupart des droits des femmes en matière d'emploi et de prestation de services, d'installations et de moyens d'hébergement. Il s'agit des lois ou codes relatifs aux droits de la personne et des lois ou codes traitant des normes de travail ou d'emploi. Nous en ferons l'objet principal de la présente partie du rapport.

Avant d'examiner ces lois de plus près, nous nous arrêterons à la distinction entre la discrimination de fait et la discrimination de droit dans le cadre de la législation sur les droits de la personne.

Aucun tribunal n'a encore décidé clairement si la discrimination de fait est implicitement incluse dans les dispositions relatives aux droits de la personne qui n'en font pas mention expressément. On reconnaît toutefois au Canada que les ambiguïtés législatives doivent être résolues dans le sens du respect des obligations internationales; le lien possible entre l'article 2 et la discrimination de fait dans les lois sur les droits de la personne pourrait donc constituer un facteur déterminant dans la position qu'adopteront finalement les tribunaux à l'égard de cette question importante.

En ce qui concerne la Loi canadienne sur les droits de la personne, il y a lieu de se demander si elle interdit la discrimination de fait au même titre que la discrimination pure et simple. L'article 11(1) de la Loi, qui exige la parité salariale pour des fonctions équivalentes, interdit expressément la discrimination de fait. En outre, selon l'article 10, le fait pour un employeur ou une association d'employés "de fixer ou d'appliquer des lignes de conduite... d'une manière susceptible d'annihiler les chances d'emploi ou d'avancement d'un individu ou d'une catégorie d'individus" pour un motif de distinction illicite, y compris le sexe, constitue un acte discriminatoire. Plusieurs tribunaux ont déjà conclu que l'article 10 comprend la discrimination de fait et ces jugements n'ont pas été portés en appel.

1 LOIS ET CODES RELATIFS AUX NORMES DE TRAVAIL OU D'EMPLOI

Des lois régissant les conditions de travail sont en vigueur dans les treize sphères de compétence canadiennes. (Voir aussi à l'article 11 les applications particulières aux exigences de la Convention.) Ces textes législatifs sont désignés sous le nom de loi sur les normes d'emploi, loi sur les normes du travail, code du travail et dans les

Territoires du Nord-Ouest, décret sur les normes du travail. Pour ce qui est des droits des femmes en matière d'emploi, bien qu'il faille appliquer toutes les normes de façon non discriminatoire, certaines dispositions visent particulièrement les femmes. Il s'agit des clauses relatives au congé de maternité (voir l'article 11.2(b) de la Convention), à l'égalité de rémunération (l'article 11.1(d)) et à l'exclusion des domestiques, dont la majorité sont des femmes, de la protection offerte par les codes du travail.

## 2 LOIS ET CODES RELATIFS AUX DROITS DE LA PERSONNE

L'interdiction de la discrimination contre les femmes dans le domaine de l'emploi constitue une disposition fondamentale des lois provinciales et fédérale sur les droits de la personne. Un décret et une loi sur les justes méthodes d'emploi protègent les travailleuses des Territoires contre la discrimination fondée sur le sexe. Les employeurs ne peuvent refuser d'employer ou de continuer d'employer une personne en raison de son sexe (entre autres motifs de distinction illicite, comme l'âge, l'état matrimonial, la race, la couleur, la nationalité, l'ascendance, les croyances religieuses, etc.). Ils ne peuvent pas non plus établir de distinction nuisible à l'égard d'une personne ou d'une catégorie de personnes relativement à une condition d'emploi ni défavoriser un(e) employé(e) à cause de son sexe.

Huit lois sur les droits de la personne ne protègent pas les domestiques, dont la plupart sont des femmes.

En plus d'une disposition interdisant la discrimination en matière d'emploi, la plupart des lois relatives aux droits de la personne interdisent également la discrimination dans les domaines suivants :

- . les fourniture de services et d'installations;
- . les contrats;
- . l'achat de propriétés;
- . l'occupation de locaux commerciaux ou d'habitation;
- . les endroits auxquels le public est généralement admis;
- et
- . l'adhésion à des associations professionnelles et à des syndicats.

Enfin, dans certaines provinces les lois sur les droits de la personne rendent inopérantes les lois incompatibles avec elles.

Seules les lois sur les droits de la personne de l'Alberta (article 1(1)), du Québec (articles 51 et 52), de l'Île-du-Prince-Édouard (article 1(2)) et de la Saskatchewan (article 44) stipulent expressément que la loi sur les droits de la personne l'emporte sur toute loi incompatible, quoique les dispositions de l'Alberta, du Québec et de la Saskatchewan précisent qu'il en va autrement lorsque la loi en question contient une clause spécifiant qu'elle s'applique

nonobstant la loi sur les droits de la personne.\* En outre, l'article 13(1) de la loi de la Nouvelle-Écosse stipule que sont nuls tous règlements restreignant les droits ou privilèges d'individus ou de groupes à cause de leur race, leur religion, leur couleur ou leur origine ethnique ou nationale.

Lorsque la loi sur les droits de la personne ne renferme pas de clause de primauté, les conflits entre celle-ci et d'autres lois doivent être résolus par les règles d'interprétation des lois. Sans entrer dans les détails, on peut mentionner deux règles assez simplement: 1) la loi la plus récente l'emporte sur la loi antérieure dans la mesure où elles sont incompatibles, 2) à moins que la loi la plus récente ne soit de portée générale et l'autre, plus explicite."\*\*

En plus de ces deux principaux types de lois antidiscriminatoires, les lois régissant l'emploi dans la fonction publique contiennent habituellement une disposition interdisant la discrimination fondée sur le sexe, entre autres motifs.

---

\* Des modifications apportées en 1981 au Code des droits de la personne de l'Ontario contiennent une clause donnant primauté au Code sur les autres lois, à moins que celles-ci ne prévoient spécifiquement qu'elles s'appliquent "indépendamment de la présente Loi" (art. 46(2)).

\*\* W.S. Tarnopolsky, Discrimination and the Law in Canada (Toronto: Richard de Boo Ltd., 1982) p. 476.

ARTICLE 2(c)

Les États parties ... s'engagent à:

- (c) Instaurer une protection juridictionnelle des droits des femmes sur un pied d'égalité avec les hommes et à garantir, par le truchement des tribunaux nationaux compétents et d'autres institutions publiques, la protection effective des femmes contre tout acte discriminatoire;

En cas de violation des droits à l'égalité garantis par l'article 15 de la Charte, l'article 24(1) prévoit un recours auprès des tribunaux :

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.

Au Canada, toute femme qui a des raisons suffisantes de croire qu'elle a été victime de discrimination pour un motif visé par la loi sur les droits de la personne peut déposer une plainte auprès de la commission des droits de la personne de l'endroit où l'acte discriminatoire a eu lieu. Au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest, au Nouveau-Brunswick, à l'Île-du-Prince-Édouard et à Terre-Neuve, seule la victime de l'acte discriminatoire peut déposer une plainte. Toutes les autres provinces prévoient le dépôt de plaintes par d'autres personnes, que ce soit un tiers ou la commission des droits de la personne compétente.

Toutes les commissions des droits de la personne (ou leur personnel) sont autorisées à tenter de régler le litige entre les parties après ou durant l'enquête sur la plainte. Partout, sauf au niveau fédéral, au Manitoba et à Terre-Neuve, les commissions sont tenues d'essayer de concilier les parties et de régler les plaintes.

Dans les cas où les tentatives de conciliation échouent, toutes les lois provinciales prévoient la création d'une commission d'enquête. Dans les deux territoires, il revient à l'agent chargé de l'enquête de recommander au commissaire compétent les dispositions à prendre en cas d'échec de la conciliation. La Commission canadienne des droits de la personne est la seule au Canada à avoir discrétion totale quant à la constitution d'un tribunal des droits de la personne.

Sauf au Québec, toutes les lois sur les droits de la personne autorisent le tribunal à recommander ou à ordonner la rectification de la situation créée par la pratique discriminatoire. Les grandes catégories d'ordonnances de rectification sont les suivantes :



- . ordonnance de mettre fin à l'acte discriminatoire;
- . ordonnance d'accorder les droits refusés;
- . ordonnance de mettre sur pied un programme d'action positive;
- . ordonnance d'indemniser la victime de ses pertes de salaire et dépenses; et
- . ordonnance de verser des dommages-intérêts pour humiliation.

En Colombie-Britannique, en Alberta, en Saskatchewan, au Manitoba et au niveau fédéral, l'ordonnance d'un tribunal est exécutoire au même titre qu'une ordonnance de la cour une fois qu'elle a été déposée auprès de la cour supérieure compétente. Partout ailleurs à l'exception du Québec, l'ordonnance est exécutée aux termes mêmes de la loi pertinente sur les droits de la personne (dans la mesure où cette loi prévoit que toute dérogation à l'ordonnance constitue une infraction).

La Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit la constitution de tribunaux d'appel pour faire réexaminer les décisions rendues par des tribunaux composés de moins de trois personnes. En outre, l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale prévoit la possibilité de s'adresser à la Cour d'appel fédérale pour faire revoir les décisions rendues par la Commission canadienne des droits de la personne ou par les tribunaux constitués conformément à la Loi canadienne sur les droits de la personne. Les passages pertinents de l'article 28 se lisent comme suit:

28(1) ... la Cour d'appel a compétence pour entendre et juger une demande d'examen et d'annulation d'une décision ou ordonnance, autre qu'une décision ou ordonnance de nature administrative qui n'est pas légalement soumise à un processus judiciaire ou quasi judiciaire, rendue par un office, une commission ou un autre tribunal fédéral ou à l'occasion de procédures devant un office, une commission ou un autre tribunal fédéral, au motif que l'office, la commission ou le tribunal

- a) n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence;
  - b) a rendu une décision ou une ordonnance entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier; ou
  - c) a fondé sa décision ou son ordonnance sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon absurde ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.
- (2) une demande de ce genre peut être faite par le Procureur général du Canada ou toute partie directement affectée par la décision ou l'ordonnance...

Les lois provinciales prévoient également des procédures d'appel. En Saskatchewan, par exemple, on peut en appeler sur un point de droit auprès de la Cour du Banc de la Reine d'une décision ou d'une ordonnance d'une commission d'enquête.

ARTICLE 2(d)

Les États parties ... s'engagent à:

- (d) S'abstenir de tout acte ou pratique discriminatoire à l'égard des femmes et à faire en sorte que les autorités publiques et les institutions publiques se conforment à cette obligation.

Cet article signifie que les gouvernements doivent eux-mêmes s'abstenir de toute discrimination à l'égard des femmes et faire en sorte que les autorités chargées d'appliquer les lois et de diriger les institutions relevant de leur compétence agissent dans le même sens.

Bien que les tribunaux n'aient pas encore interprété l'article 15 de la Charte, on s'attend à ce que, du fait des mots "la loi... s'applique également à tous", ils arrivent à la conclusion que ledit article vise le gouvernement tant sur le plan administratif que législatif. Ainsi, les membres des administrations fédérale, provinciales et territoriales seront assujettis aux dispositions antidiscriminatoires de la Charte aussi bien qu'à celles des lois sur les droits de la personne qui lient la Couronne.

L'article 15 assure une protection générale contre la discrimination en ce sens qu'il vise tous les domaines et non pas seulement quelques-uns tels que l'emploi et la fourniture de services, d'installations et de logements, comme le font les lois sur les droits de la personne. Toutefois, il est possible que l'article 15 soit assujetti à l'article 1 de la Charte, selon lequel les droits et libertés énoncés dans la Charte peuvent être restreints dans des limites raisonnables dont la justification peut se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique. De toute manière, ce sont des dispositions législatives "appropriées" que les États parties sont tenus d'adopter en vertu de l'article 2 de la Convention et le terme "approprié" englobe sans doute l'idée de limites raisonnables.

Toutes les lois sur les droits de la personne (antidiscrimination) au Canada contiennent une disposition stipulant qu'elles s'appliquent au gouvernement. Par conséquent, la clause interdisant la discrimination dans la fourniture "d'installations, de services ou de moyens d'hébergement destinés au public" vise les services offerts par les ministères et organismes gouvernementaux dans le cadre des lois qu'ils administrent.

En plus des dispositions de la Charte et des lois sur les droits de la personne, la plupart des sphères de compétence comptent deux autres types de lois servant à faire en sorte que les autorités publiques s'abstiennent de toute discrimination illégale à l'égard des femmes. Il s'agit des lois sur les poursuites contre la Couronne et des lois sur le protecteur du citoyen.

La plupart des gouvernements ont adopté des lois sur les poursuites contre la Couronne permettant de poursuivre la Couronne si elle désobéit aux lois ou règlements, ou si ses fonctionnaires commettent des actes illégaux.

Aux termes des lois régissant la nomination des protecteurs du citoyen, la tâche principale de ces derniers est d'examiner toute décision rendue ou toute recommandation faite, notamment à un ministre, ou tout acte accompli ou omis, ayant trait à une question d'administration et touchant une personne ou un groupe de personnes à titre personnel, dans ou par un ministère ou un organisme ou par l'un de ses fonctionnaires, employés ou membres dans l'exercice des pouvoirs ou fonctions qui lui sont conférés par un texte législatif quelconque.

En outre, la législation régissant l'emploi dans la fonction publique contient généralement une disposition interdisant la discrimination contre toute personne fondée (notamment) sur le sexe. Au niveau fédéral, l'application de ce principe est surveillée par la Division antidiscrimination qui relève de la Direction générale des appels et enquêtes de la Commission de la Fonction publique du Canada.

Cette Direction générale fait enquête dans les cas de discrimination alléguée dont se plaignent aussi bien des fonctionnaires que des candidats à l'emploi. Elle assume également le rôle traditionnel d'ombudsman concernant les plaintes des employés qui pensent avoir été victimes de harcèlement ou de décisions administratives injustes. Elle se penche en outre sur les plaintes de pratiques d'emploi douteuses qui lui sont acheminées.\*

---

\* Commission de la Fonction publique du Canada, Rapport annuel 1981, (Ottawa: Ministère des Approvisionnements et Services Canada, 1982).

ARTICLE 2(e)

Les États parties ... s'engagent à:

- (e) Prendre toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination pratiquée à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque.

L'article 2(e) signifie qu'il faut éliminer toute discrimination dans le secteur privé.

Dans la mesure où les lois sur les droits de la personne et sur les normes du travail réglementent le comportement des employeurs du secteur privé, la discrimination en matière d'emploi se trouve à être interdite. Aussi, comme on l'a mentionné plus tôt dans l'étude de l'article 2(b), la discrimination dans la fourniture de services, d'installations et de moyens d'hébergement est aussi réglementée.

Les codes provinciaux prévoient diverses exceptions pour les organisations religieuses et ethniques, les pensionnaires résidant dans le même logement que les propriétaires, les activités athlétiques et l'emploi des domestiques. Toutes ces dispositions peuvent éventuellement entraîner une discrimination, soit individuelle ou collective, à l'égard des femmes.

Les commissions des droits de la personne affectent par ailleurs des ressources à l'éducation, l'information et la recherche afin de mieux faire connaître au public la loi sur les droits de la personne et ses ramifications.

ARTICLE 2(f)

Les États parties ... s'engagent à:

- (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.

En vertu de l'article 32(2) de la Charte canadienne des droits et libertés, les droits à l'égalité garantis par l'article 15 n'auront d'effet qu'en avril 1985. Tous les gouvernements ont entrepris de réexaminer leurs lois avant cette date de manière à modifier ou abroger toutes dispositions qui portent raisonnablement à croire qu'elles désobéissent à l'article 15. C'est une tâche de grande envergure, puisqu'il s'agit de repérer les cas de discrimination de fait à l'égard des femmes en plus des cas de discrimination pure et simple fondés sur le sexe. Ainsi, toute disposition législative amenant à traiter une personne de manière défavorable parce qu'elle est enceinte ou qu'elle travaille à temps partiel devra être révisée.

Certains gouvernements ont déjà adopté des lois générales modifiant plusieurs lois en même temps en éliminant toute allusion négative et inutile au sexe et en assurant l'égalité des sexes dans la formulation même de ces lois. Les voici:

- . Canada: La Loi modifiant la législation (Statut de la femme), S.C. 1974-1975-1976, vol. I, chap. 66, modifiant 10 lois importantes;
- . Colombie-Britannique:  
La Loi concernant le statut des hommes et des femmes (Status of Men and Women Amendment Act, S.B.C. 1975, chap. 73) qui a modifié 27 lois en supprimant toute allusion à des distinctions sexuelles négatives;
- . Nouvelle-Écosse:  
La Loi modifiant la législation (Statute Law Amendment Act, S.N.S. 1977, chap. 18); et
- . Terre-Neuve:  
La Loi sur l'antidiscrimination en matière de droits de la personne (The Human Rights Anti-Discrimination Act, S.N. 1979, chap. 39).

L'article 2(f) exige aussi que les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour modifier ou abroger toute coutume ou pratique discriminatoires à l'égard des femmes. Par ailleurs, comme on l'a souligné dans les commentaires introductifs sur l'article 2, plusieurs gouvernements réaffirment leur appui du principe de l'égalité des sexes.

C'est dans la Loi sur la protection des droits individuels de l'Alberta (Individual's Rights Protection Act) que l'on retrouve la clause la plus complète sur l'élimination des pratiques discriminatoires:

16(1) La Commission a pour mandat

(b) d'étudier, d'élaborer et de mettre en oeuvre des programmes d'éducation destinés à éliminer les pratiques discriminatoires fondées sur la race, les croyances religieuses, la couleur, le sexe, les caractéristiques physiques, l'âge, l'ascendance ou l'origine nationale.

Le Code des droits de la personne de l'Ontario (Human Rights Code) charge de plus la commission de cette province

28(d) d'élaborer et d'administrer des programmes d'éducation et d'information du public et d'éliminer les pratiques discriminatoires compromettant les droits prévus à la présente loi;

Ni l'Île-du-Prince-Édouard (art. 18), ni la Nouvelle-Écosse (art. 18) n'ont chargé leur commission d'éliminer les pratiques discriminatoires. Ces organismes doivent cependant:

élaborer un programme d'information et d'éducation publiques sur les droits de la personne afin de faire valoir le principe voulant que toutes les personnes sont libres et égales en droit et en dignité, sans égard à...

Suit la liste des divers motifs de discrimination. La disposition de la loi de la Nouvelle-Écosse n'inclut pas le sexe au nombre des facteurs qui ne devraient pas porter préjudice à la liberté et à l'égalité des individus.

La loi fédérale (art. 22(1)(g)) confie à la commission le mandat de: "... tenter par tous les moyens qu'elle estime indiqués d'empêcher la perpétration des actes discriminatoires..."

La Commission canadienne des droits de la personne peut également "... examiner les règlements, règles, arrêtés et autres textes établis en vertu d'une loi du Parlement..." pour déterminer s'ils sont incompatibles avec les principes de sa loi (art. 22(1)(f)). Le code de l'Ontario confie à sa commission le travail "... d'examiner et de réviser toute loi ou règlement ... et de faire des recommandations sur toute disposition, programme ou politique qui, à son avis, contrevient à l'esprit de la présente loi;" (art. 28(e)).

Toutes les commissions des droits de la personne publient des rapports annuels décrivant le travail qu'ils ont accompli au cours de l'année. La Commission canadienne des droits de la personne peut également présenter au ministre de la Justice des rapports spéciaux, "mentionnant et commentant toute question relevant de ses pouvoirs et attributions ..." (art. 47(2)).

La partie qui suit porte sur certaines lois déjà identifiées comme étant discriminatoires. Seules des lois fédérales seront commentées.

1 LA LOI SUR LES INDIENS, S.R.C. 1970, chap. I-6

Depuis quelques années, on se préoccupe du fait que certaines dispositions de la Loi sur les Indiens sont discriminatoires à l'égard des femmes et notamment:

- . l'article 12(1)(b), en vertu duquel les Indiennes perdent leur statut d'Indienne en épousant un non-Indien;
- . inversement, l'article 11(1)(f) qui donne à toutes les épouses d'hommes Indiens le statut d'Indienne;
- . l'article 14, qui enlève aux Indiennes, mais non aux Indiens, le titre de membre d'une bande si elles épousent une personne qui n'en est pas membre;
- . l'article 10, qui établit un système patrilinéaire en prévoyant que si le nom d'un homme est inscrit sur la liste d'une bande indienne ou en est retranché, sa femme et ses enfants mineurs le seront aussi;
- . l'article 68, selon lequel les paiements de rentes ou d'intérêts d'une Indienne peuvent être remis au mari qu'elle a abandonné, même avec raison suffisante, tandis que des paiements semblables au nom du mari ne peuvent être remis à une Indienne que s'il l'a abandonnée sans raison suffisante; et
- . l'article 109, conformément auquel l'Indienne devient émancipée au moment de l'émancipation de son mari indien (ce qui lui fait perdre son statut d'Indienne aux termes de l'article 110) ou lorsqu'elle épouse un non-Indien.

L'article 11 établit la règle pour la reconnaissance du statut des enfants indiens. Le statut des enfants légitimes est le même que celui de leur père, le statut de la mère déterminant celui des enfants illégitimes. L'article 12(2) prévoit cependant que l'inscription de l'enfant illégitime d'une Indienne inscrite peut être contestée si le père n'est pas un Indien inscrit.

Parmi les dispositions ci-dessus, l'article 12(1)(b) est celui qui a attiré le plus d'attention. Dans la cause du Procureur général du Canada c. Lavell, la Cour suprême du Canada a conclu que cet article ne contrevenait pas à l'article 1(b) de la Déclaration canadienne des



droits qui garantit le droit à l'égalité devant la loi. La Cour a déclaré ce qui suit:

...que l'égalité devant la loi en vertu de la Déclaration des droits veut dire égalité de traitement dans l'application des lois du Canada devant les fonctionnaires chargés d'appliquer la loi et devant les tribunaux ordinaires du pays, et que l'interprétation et l'application de l'al. b) du par. (1) de l'art. 12 ne comporte nécessairement aucune inégalité semblable.

Le Comité des droits de l'homme des Nations Unies a étudié l'article 12(1)(b) de la Loi sur les Indiens suite à la communication soumise par Sandra Lovelace en vertu du Protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits civils et politiques. Comme Mme Lovelace avait perdu son statut d'Indienne à cause de l'article 12(1)(b) avant l'entrée en vigueur du Pacte au Canada, le Comité n'a pas décidé s'il y avait eu ou non dérogation à l'article 26 du Pacte concernant le droit à l'égalité. Il a toutefois conclu que, dans le cas de Mme Lovelace, l'article 12(1)(b) allait à l'encontre de l'article 27, qui stipule que les personnes appartenant à une minorité ethnique ne peuvent être privées du droit de jouir, au même titre que les autres membres de leur groupe, de leur propre culture. Une communication adressée récemment au Comité des droits de l'homme a soulevé encore une fois la question de savoir si l'article 12(1)(b) ne contrevenait pas à l'article 26 sur le droit à l'égalité. La communication en question a été présentée le 5 avril 1981 par Paula Sappier Sisson, qui a perdu son statut d'Indienne en 1979 par suite de son mariage à un non-Indien, et ce, après l'entrée en vigueur du Pacte au Canada. Le Comité n'a pas encore fait connaître sa décision.

Le Canada comprend bien le désir des Indiennes et d'autres personnes au Canada et ailleurs de voir l'article 12(1)(b) (et les autres articles de la Loi sur les Indiens mentionnés plus haut) déclarés discriminatoires à l'égard des femmes. Le Canada a aussi exprimé le désir que la communauté indienne joue un rôle important dans la formulation de nouvelles dispositions de la Loi sur les Indiens relatives au statut d'Indien, aux conditions d'éligibilité à une bande et à l'émancipation.

Toutefois, ces questions ont provoqué une vive controverse parmi les Indiens. Dans le but d'accélérer la modification de la Loi sur les Indiens, un sous-comité parlementaire chargé des Indiennes et de la Loi sur les Indiens a été constitué le 4 août 1982. Ce sous-comité a tenu cinq jours d'audiences au cours desquels il a entendu les témoignages de 41 personnes, dont la plupart étaient des Indiens(es). Le 8 septembre 1982, l'honorable John C. Munro, ministre des Affaires indiennes et du Nord, a fait la déclaration suivante lors de sa comparution devant le comité:

Le gouvernement fédéral a pris une position très claire sur cette question. Nous nous sommes engagés

à modifier la Loi sur les Indiens de façon à mettre un terme à la discrimination fondée sur le sexe. Dans cette perspective, nous ne procéderons à la rédaction de modifications qu'après avoir consulté les Indiens en profondeur et ouvertement.

Le 21 septembre 1982, le sous-comité déposait son rapport dans lequel il recommandait la modification de la Loi sur les Indiens de façon à supprimer les éléments discriminatoires des articles 12, 14 et 109 (le sous-comité n'a pas étudié l'article 68). Le gouvernement fédéral prépare actuellement un projet de loi pour apporter ces modifications.

## 2 LA LOI SUR L'ASSURANCE-CHÔMAGE, S.C. 1970-1971-1972, chap. 48

Depuis 1971, la Loi sur l'assurance-chômage prévoit que les travailleuses admissibles dont les gains cessent en raison d'une grossesse ont droit à des prestations d'assurance-chômage. Pour toucher ces prestations de maternité, la personne doit avoir accumulé 20 semaines d'emploi assurable au cours des 52 semaines précédentes. En outre, elle doit avoir eu 10 semaines ou plus soit d'emploi assurable, soit de prestations ou soit de périodes telles que prescrites par règlement durant les 20 semaines précédant immédiatement la 30<sup>e</sup> semaine avant la date prévue pour l'accouchement. Ce règlement est familièrement connu sous le nom de "règle des 10 semaines magiques".

Les prestations sont payables, après un délai de deux semaines, pendant un maximum de 15 semaines consécutives au cours de la période de maternité (cette période couvre 26 semaines allant de la 8<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour la naissance de l'enfant jusqu'à la 17<sup>e</sup> semaine suivant la semaine de la naissance).

L'article 46 de la Loi sur l'assurance-chômage stipule qu'une femme enceinte qui n'est pas admissible aux prestations de maternité ne peut recevoir des prestations d'assurance-chômage ordinaires ou des prestations de maladie durant la période de maternité. Cet article a été contesté dans la cause Bliss c. Le Procureur général du Canada, dans laquelle Stella Bliss a soutenu que cette disposition contrevenait au droit à l'égalité de tous devant la loi sans discrimination fondée sur le sexe, tel que garanti par l'article 1(b) de la Déclaration canadienne des droits. La Cour suprême du Canada a déclaré que le but de la loi étant de conférer des avantages plutôt que d'imposer des peines, l'article 1(b) ne s'appliquait pas. Le tribunal a également déclaré que le traitement différent accordé aux femmes enceintes aux termes de l'article 46 était fondé sur leur état de grossesse et non pas sur leur sexe.

Le Groupe de travail du ministère de l'Emploi et de l'Immigration qui s'est penché sur l'assurance-chômage au cours des années 80 a recommandé l'élimination des conditions spéciales requises pour avoir droit à des prestations de maternité. L'abrogation de l'article 46 mettrait fin aux injustices et aux contradictions commentées ci-dessus. Si cette recommandation est adoptée, une femme enceinte

qui demande des prestations devra prouver, comme toute autre personne, qu'elle est capable de travailler et disponible pour un emploi (pour recevoir des prestations ordinaires), ou qu'elle est incapable de travailler (pour recevoir des prestations de maladie).

3 LA LOI D'INTERPRÉTATION, R.S.C. 1970, chap. I-23

Une autre disposition fédérale qui préoccupe les Canadiennes est l'article 26(6) de la Loi d'interprétation selon lequel "les mots désignant les personnes du sexe masculin comprennent les personnes du sexe féminin...". Dans les lois récemment adoptées au niveau fédéral, on évite la rédaction au genre masculin. Il est intéressant de noter, par exemple, qu'on n'utilise pas le pronom à la troisième personne dans la nouvelle Charte canadienne des droits et libertés.

Les lois mentionnées ci-haut ne sont pas nécessairement les seules qui aient besoin d'être modifiées afin de les rendre conformes aux dispositions de la Charte canadienne des droits et libertés. Il se peut que le processus de révision des lois actuellement en cours au niveau fédéral révèle d'autres dispositions du même genre.

ARTICLE 2(g)

Les États parties ... s'engagent à:

- (g) Abroger toutes les dispositions pénales qui constituent une discrimination à l'égard des femmes.

Le gouvernement fédéral a récemment modifié le Code criminel en réponse aux plaintes disant que les anciennes dispositions relatives aux infractions sexuelles étaient discriminatoires. Ces modifications sont entrées en vigueur en janvier 1983. Les anciennes infractions de viol, tentative de viol et attentat à la pudeur sur une personne du sexe féminin ont été remplacées par trois infractions d'agression sexuelle. Ces nouvelles infractions accordent la même protection aux victimes de sexe masculin et traitent les agresseurs des deux sexes de la même façon. Auparavant, le mari ne pouvait être inculpé du viol de sa femme mais aux termes des nouvelles dispositions, l'un ou l'autre des époux peut maintenant être jugé coupable d'une infraction d'ordre sexuel à l'égard de l'autre. De plus, on a abrogé l'article 139 du Code qui exigeait la corroboration des témoignages surtout dans les cas où le témoin était une femme victime d'une infraction sexuelle.

Les nouvelles dispositions du Code criminel précisent que les lois interdisant la prostitution s'appliquent autant aux hommes qu'aux femmes. On se demande cependant, compte tenu des décisions judiciaires contradictoires, si les clients des prostitué(e)s peuvent aussi être trouvés coupables d'une infraction aux termes de l'article 195.1. Dans la cause R. v. Dudak, la Cour d'appel de la Colombie-Britannique a jugé en 1978 que l'article 195.1 ne s'appliquait pas aux clients des prostitué(e)s étant donné que les dictionnaires définissent la "prostitution" comme étant la vente plutôt que l'achat de services sexuels. Par contre, dans l'arrêt R. v. DiPaola, rendu également en 1978, la Cour d'appel de l'Ontario a jugé un client coupable aux termes de l'article 195.1.

Le 6 mai 1982, un Ordre de renvoi a été émis par la Chambre des Communes au Comité permanent de la justice et des questions juridiques, l'enjoignant de "prendre en considération tous les moyens légaux disponibles pour régler la question de la sollicitation dans les rues aux fins de prostitution, y compris (entre autres) le paragraphe 195.1 du Code criminel du Canada..."

Certains commentateurs se sont dits d'avis que les dispositions actuelles du Code criminel interdisant l'exploitation sexuelle des jeunes n'offrent pas la même protection aux personnes des deux sexes.

Les jeunes filles sont protégées par une vaste gamme de dispositions qui créent des infractions dont on trouvera la liste ci-dessous, ainsi que la sanction maximale attachée à chacune d'elles:

- Art. 146(1) : relations sexuelles avec une personne du sexe féminin âgée de moins de 14 ans (emprisonnement à vie);
- Art. 146(2) : relations sexuelles avec une personne du sexe féminin âgée de 14 à 16 ans, de moeurs antérieurement chastes (cinq ans);
- Art. 151 : séduction d'une personne du sexe féminin âgée de 16 à 18 ans, de moeurs antérieurement chastes (deux ans);
- Art. 152 : séduction d'une personne célibataire de moins de 21 ans, de sexe féminin, de moeurs antérieurement chastes, sous promesse de mariage (deux ans);
- Art. 153 : rapports sexuels avec sa belle-fille, etc. ou une employée, de moins de 21 ans, de moeurs antérieurement chastes, si l'accusé est plus à blâmer qu'elle (deux ans);
- Art. 166 : père, mère ou tuteur qui cause le déflquement d'une personne du sexe féminin; et
- Art. 167 : maître de maison qui permet le déflquement d'une personne de sexe féminin de moins de 18 ans.

Tout le monde est protégé contre la sodomie ou les actes de grossière indécence jusqu'à l'âge de 21 ans. Toutefois, les filles âgées de plus de 14 ans ne sont protégées contre les relations sexuelles que si elles sont "de moeurs antérieurement chastes". Les garçons, quel que soit leur âge, ne sont aucunement protégés contre l'exploitation sexuelle par des femmes adultes dans la mesure où celles-ci ne commettent pas d'acte de grossière indécence. L'article 168 interdit la corruption d'un enfant qui est ou paraît âgé de moins de 18 ans.

Le gouvernement procède actuellement à une révision de ces dispositions du Code criminel afin de mieux protéger les jeunes gens des deux sexes contre l'exploitation sexuelle par des adultes.

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.

L'égalisation du statut des femmes et des hommes constitue l'un des objectifs des gouvernements au Canada depuis la création, le 16 février 1967, de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada en réponse aux pressions des groupements féminins. Les commissaires ont reçu mandat de "faire enquête et rapport sur le statut des femmes au Canada et de présenter des recommandations quant aux mesures pouvant être adoptées par le gouvernement fédéral afin d'assurer aux femmes des chances égales à celles des hommes dans toutes les sphères de la société canadienne". Le rapport de la Commission constituait la première analyse détaillée de la condition féminine au Canada. Il vaut donc la peine de s'y arrêter quelque peu car c'est de là que le système actuel tire son origine.

Les sept commissaires (cinq femmes et deux hommes) ont fondé leur enquête sur deux principes généraux :

- . tout être humain peut se prévaloir des droits et des libertés proclamés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme; et
- . les femmes doivent avoir d'égales possibilités de partager les responsabilités de chacun envers la société, aussi bien que les privilèges et les prérogatives que celle-ci leur reconnaît.\*

La Commission a en outre adopté quatre principes particuliers :

- . la femme doit avoir le droit de décider elle-même, en toute liberté, si elle va occuper un emploi en dehors ou non;
- . le soin des enfants est une responsabilité que doivent se partager la mère, le père et la société;

---

\* Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada, Rapport, (Ottawa: Information Canada, 1970), p. xii.

- . la société a une responsabilité particulière envers la femme, à cause de la grossesse et des naissances, et il faudra toujours des mesures spéciales concernant la maternité;
- . dans certains domaines, les femmes ont besoin, pendant une période intérimaire, de mesures spéciales afin d'effacer et de combattre les effets néfastes de la discrimination.

On constatera que les principes particuliers adoptés par la Commission annonçaient quelques-unes des dispositions spécifiques des articles 4, 5, 11 et 12 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Le rapport de la Commission, déposé à la Chambre des communes le 7 décembre 1970, définissait clairement et pour la première fois le statut économique, politique, social et juridique des Canadiennes.

Le 3 mars 1971, le Premier ministre a annoncé que le gouvernement s'engageait à étudier en toute priorité les recommandations de la Commission. Diverses mesures furent immédiatement prises à cet effet, dont les suivantes :

- . l'attribution de la responsabilité de coordonner la politique gouvernementale touchant la situation de la femme à un(e) ministre du Cabinet, ce qui aurait l'effet de créer un point central où les gens intéressés à la condition féminine pourraient s'adresser, et d'accélérer les travaux législatifs et administratifs requis pour mettre en oeuvre les recommandations;
- . la nomination, au sein du Bureau du Conseil privé, d'une coordinatrice de la situation de la femme chargée d'amorcer et d'appuyer le suivi du rapport;
- . la constitution d'un comité interministériel (et de cinq groupes de travail) formé de représentant(e)s des ministères et organismes intéressés, qui serait chargé de faire un examen global du rapport et de recommander au Cabinet une stratégie de mise en oeuvre;
- . l'établissement, au sein de la Commission de la Fonction publique, d'un office de promotion de la femme qui serait chargé de veiller à ce que le recrutement et l'avancement des femmes dans la fonction publique fédérale correspondent à leurs aptitudes et à leurs ambitions; et
- . la création, dans quatre ministères-clés (Santé nationale et Bien-être social, Main-d'oeuvre et Immigration, Conseil du Trésor, Solliciteur général), de postes supérieurs dont les détenteurs(trices) seraient chargé(e)s d'examiner les répercussions des politiques et des programmes du ministère sur la situation de la femme.

Ces cinq initiatives découlant des travaux de la Commission royale d'enquête constituent le fondement des structures à l'intérieur desquelles sont aujourd'hui abordées au niveau fédéral les questions relatives à la condition féminine. En effet, le gouvernement fédéral a entrepris de prendre des "mesures appropriées ... pour assurer le plein développement et le progrès des femmes" dix ans avant que le Canada ne ratifie officiellement, le 10 décembre 1981, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Comme le démontrent les commentaires faits dans ce rapport au sujet de l'article 2(f), les dispositions législatives mentionnées à l'article 3 sont envisagées dans le cadre d'un processus permanent.

- . Depuis 1975, quatre gouvernements (le fédéral et ceux de la Colombie-Britannique, la Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve) ont adopté des lois-cadres pour modifier simultanément plusieurs textes de lois renfermant des dispositions discriminatoires fondées sur le sexe.
- . Tous les gouvernements provinciaux, de même que le gouvernement fédéral, ont adopté des lois sur les droits de la personne afin d'interdire la discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi et de fourniture de services, d'installations ou de moyens d'hébergement et de promouvoir, dans la plupart des cas, le principe de l'égalité des droits et des chances pour toute personne sans égard au sexe.
- . Tous les gouvernements, sauf les deux territoires, ont établi des commissions des droits de la personne chargées de mettre en oeuvre leur loi sur les droits de la personne.
- . Tous les gouvernements ont une règle d'interprétation stipulant que les textes législatifs où l'on emploie des expressions se rapportant aux personnes du sexe masculin (par exemple, "il") s'appliquent aussi aux personnes du sexe féminin.
- . Comme on l'a indiqué au sujet de l'article 2(a) de la Convention, la Constitution canadienne garantit également aux personnes des deux sexes les droits et libertés dont il est question dans la Charte.

Le texte qui suit est divisé en trois parties. Les deux premières donnent une description des mécanismes gouvernementaux spécifiquement mis en place pour améliorer la condition de la femme au niveau fédéral et au niveau des provinces et des territoires. La troisième partie fournit la liste des actes internationaux ratifiés par le Canada qui ont une incidence sur la réalisation de l'égalité des sexes.



## 1 LE SYSTÈME FÉDÉRAL D'INTERVENTION EN MATIÈRE DE CONDITION FÉMININE

Par souci de clarté, nous diviserons cette section en trois parties. La première décrira les structures comme telles, les centres de responsabilité mis en place pour veiller à ce que le gouvernement tienne compte des préoccupations des femmes. La seconde portera sur les mécanismes permettant d'intégrer les préoccupations féminines dans le processus politique et législatif. Enfin, la troisième exposera les moyens pris pour faire en sorte que les questions qui importent le plus aux femmes soient portées à l'attention du gouvernement.

### a Centres de responsabilité

Les structures administratives mises en place par le gouvernement fédéral pour s'occuper de la condition féminine peuvent se diviser en trois selon le genre de fonction remplie: coordination, consultation et mise en oeuvre des programmes. Le système est présenté sous forme de graphique dans le diagramme de la page 32.\*

Au niveau politique, la responsabilité incombe au (à la) ministre chargé(e) de la Condition féminine, dont le poste a été créé par le Cabinet en novembre 1972. Le (la) ministre veille à ce que les principes du gouvernement touchant l'élimination de la discrimination et la promotion de l'égalité des chances pour les femmes dans tous les secteurs d'activité au Canada soient appliqués dans tous les programmes et les politiques gouvernementaux. En outre, le (la) ministre informe le gouvernement des besoins des femmes découlant de l'évolution de la structure de la société, en particulier ceux qui ont pu avoir été constatés par le Conseil consultatif de la situation de la femme, et propose de nouvelles politiques et de nouveaux programmes. Dans l'exercice de ces responsabilités, le (la) ministre agit aussi comme point de convergence pour les personnes intéressées à exprimer leurs préoccupations au sujet de la situation de la femme au Canada.

### i Coordination: Condition féminine Canada

La coordination des activités gouvernementales relatives à la situation de la femme est assurée par Condition féminine Canada, qui est un organisme central du gouvernement comptant 30 personnes ayant le mandat d'aider le (la) ministre chargé(e) de la Condition féminine à exécuter ses tâches.

\* Condition féminine Canada, Federal Government Policy and Decision-Making Process (Ottawa: 1981), p. 9.



Cet organisme a pour mission particulière de veiller à ce que les lois, les politiques et les programmes fédéraux tiennent compte des préoccupations des femmes. En plus de recommander des modifications de politique et de programme aux organismes fédéraux, il assure la liaison avec les ministères et organismes fédéraux, les gouvernements provinciaux et leurs conseils consultatifs, les associations féminines nationales et les spécialistes.

L'organisme est dirigé par une coordonnatrice de niveau sous-ministériel. La coordonnatrice et le (la) ministre chargé(e) de la Condition féminine n'ont pas le pouvoir d'établir ou d'appliquer des politiques et des directives touchant la situation de la femme. Leur rôle consiste à recommander qu'on apporte des modifications aux textes de loi, aux politiques et aux programmes proposés par d'autres organismes fédéraux, et à faire des propositions en vue de combler des besoins non satisfaits.

À l'échelle internationale, l'organisme veille à ce qu'on tienne compte des préoccupations des Canadiennes lors de la préparation des réunions internationales. Son personnel s'occupe de coordonner la participation du gouvernement fédéral et des provinces à la rédaction des rapports exigés par l'Organisation des Nations Unies, et il participe aux réunions de la Commission de l'O.N.U. chargée de la situation de la femme.

ii    Consultation: Conseil consultatif canadien de la situation de la femme

La création du Conseil consultatif canadien de la situation de la femme (C.C.C.S.F.) a été annoncée à la Chambre des communes en 1973 pour donner suite à l'une des recommandations de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme.\* Le C.C.C.S.F. se compose de trois membres permanents et de 27 membres à temps partiel, tous nommés pour une période de trois ans. Ils représentent leur région et se font l'écho des besoins et des problèmes particuliers des femmes de chez eux.

Le C.C.C.S.F. est un organisme indépendant financé par le gouvernement

- pour informer le gouvernement et le public des questions et préoccupations concernant la situation des femmes; et

---

\* Le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme tient son statut juridique de l'arrêté en conseil C.P. 1976-781.

- pour conseiller le (la) ministre chargé(e) de la Condition féminine sur les questions relatives à la situation de la femme que le ministre peut soumettre à l'étude du Conseil ou que celui-ci peut juger appropriées.

Le Conseil fait rapport au Parlement par l'entremise du (de la) ministre chargé(e) de la Condition féminine. Le Conseil consultatif est assisté dans ses travaux par un personnel permanent de 28 employés. De nombreux rapports de recherche et feuilles de données préparés ou donnés à contrat par le personnel du Conseil permettent aux membres d'étudier diverses questions lors de leurs réunions trimestrielles et de formuler les recommandations du Conseil. Les priorités en matière de recherche et d'action sont déterminées en consultation avec les groupes féminins et des expert(e)s indépendant(e)s.

En plus de formuler des recommandations, qui sont ensuite transmises au gouvernement, rendues publiques et examinées avec les fonctionnaires compétents, le Conseil présente des mémoires aux comités gouvernementaux qui étudient des questions d'intérêt particulier pour les femmes.

La plupart des documents du Conseil sont immédiatement mis à la disposition du grand public; le Conseil est reconnu à l'échelle du pays comme un chef de file en matière de recherche et de diffusion de renseignements sur les préoccupations féminines. Les demandes de renseignements du public sont réglées directement, dans la mesure du possible, ou transmises aux organismes gouvernementaux compétents.

iii Mise en oeuvre de programmes dans les ministères ou organismes

La responsabilité de la mise en oeuvre directe de programmes auprès des femmes canadiennes a été confiée à sept organismes. En voici la liste:

BUREAU DE LA MAIN-D'OEUVRE FÉMININE, TRAVAIL CANADA	(article 11.1)	1954
DIVISION DE L'EMPLOI DES FEMMES, EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA	(article 7(b))	1972
PROGRAMME DE PROMOTION DES FEMMES AUTOCHTONES, SECRETARIAT D'ÉTAT	(article 7(c))	1972
PROGRAMME DE PROMOTION DE LA FEMME, SECRETARIAT D'ÉTAT	(article 7(c))	1974
STUDIO D, OFFICE NATIONAL DU FILM DU CANADA	(paragraphe 13(c))	1976

DIRECTION DE L'ACTION POSITIVE, EMPLOI  
ET IMMIGRATION CANADA (article 4.1) 1978

PROGRAMME POUR LES FEMMES, CONDITION PHYSIQUE  
ET SPORT AMATEUR CANADA (article 13(c)) 1980

Il existe en outre trois organismes dont les programmes s'adressent spécifiquement aux employées du gouvernement fédéral.

OFFICE DE LA PROMOTION DE LA FEMME,  
COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE  
DU CANADA (article 7(b)) 1971

BUREAU DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES,  
SOCIÉTÉ RADIO-CANADA (article 7(b)) 1975

GROUPE DES PROGRAMMES DE PARTICIPATION,  
DIVISION DES RESSOURCES HUMAINES,  
CONSEIL DU TRÉSOR (article 7(b)) 1976

Cette liste identifie toutes les unités du genre existant à la fin de 1982, leur date de création ainsi que l'article de la Convention où l'on commente leurs fonctions.

b Mécanismes d'intégration

L'intégration des préoccupations féminines dans le processus d'élaboration des politiques et des programmes au niveau fédéral est amorcée par une décision du Cabinet, surveillée par Condition féminine Canada et réalisée par les ministères ou organismes dans le cadre de "mécanismes d'intégration" désignés.

i Décisions du Cabinet

Les décisions du Cabinet constituent un instrument officiel d'attribution de mandats et de fonds aux ministères ou organismes. Transmises à tous les ministres, sous-ministres et organismes centraux, elles sont traduites en lignes directrices ou en directives. Les décisions exigeant des modifications aux règlements ou effectuant des nominations importantes prennent la forme d'arrêtés en conseil, qui sont des mesures législatives mineures ayant force de loi. Voici les principales décisions prises par le Cabinet en vue d'améliorer la situation de la femme\*:

---

\* Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine a été mis sur pied suite à une décision du ministre du Travail en 1954.



- . toutes les personnes devraient jouir de responsabilités, de chances et de droits égaux, sans égard à leur sexe et à leur état civil, et ces droits devraient être protégés par la loi;
- . les femmes comme les hommes devraient avoir la possibilité de choisir librement et délibérément leur mode de vie. Par conséquent, aucune loi ni aucune société ne devrait imposer des rôles stéréotypés aux hommes et aux femmes;
- . aucun traitement privilégié ne devrait être fondé sur les sexes, sauf en ce qui concerne les mesures relatives à la maternité et les mesures à court terme destinées à réduire ou à éliminer les préjudices causés aux femmes en raison des mesures discriminatoires appliquées dans le passé.\*

La mise en oeuvre du plan d'action national est surveillée chaque année par Condition féminine Canada. Les ministères et organismes sont tenus de présenter un rapport annuel à cet effet.

### iii Mécanismes d'intégration des ministères et organismes

La décision de 1976 du Cabinet concernant l'intégration des questions relatives à la condition féminine exigeait que chaque ministère et organisme du gouvernement fédéral se dote d'un mécanisme permettant de tenir compte des préoccupations féminines dans ses politiques. Il fallait établir et maintenir une nette distinction entre ce mécanisme d'intégration au niveau de la politique et celui visant à assurer des chances égales aux employées. La décision du Cabinet avait pour but de sensibiliser les ministères et organismes aux nombreuses questions qui touchent les femmes.

C'est au ministère ou à l'organisme lui-même qu'il incombait de décider de l'envergure et de la structure du mécanisme en question. Il était toutefois exigé

- . de faire relever directement le (la) responsable de ce mécanisme de la haute direction du ministère ou de l'organisme;

---

\* Condition féminine Canada, Femmes en voie d'égalité (Ottawa: Approvisionnements et Services Canada, 1979), p. 10.

- . de lui confier le mandat d'agir directement comme conseiller(ère) en matière de politique; et
- . de lui donner accès à tous les renseignements nécessaires.

Quant à la personne ou au comité responsable, elle ou il ne devait ni assumer la direction d'un programme, ni jouer le rôle de conseiller(ère) auprès d'un autre ministère.

La mise en oeuvre de cette initiative est encore en voie de réalisation. Les ministères ou organismes ont éprouvé de la difficulté à établir une distinction entre les mécanismes d'intégration proprement dits et les procédures régissant les programmes d'égalité des chances.

En guise d'exemple de l'approche adoptée pour intégrer les questions relatives à la condition féminine dans le cadre des responsabilités assumées par un ministère, nous décrivons le système actuellement en place au ministère de la Santé et du Bien-être social.

Santé et Bien-être social Canada a une conseillère dans le domaine de la condition féminine depuis 1973. C'est le principal poste de consultation et de coordination en ce qui concerne l'élaboration, l'évaluation permanente, la mise en oeuvre et l'intégration d'une vaste gamme de politiques et de programmes visant à promouvoir et à préserver la santé, la sécurité sociale et le bien-être social des Canadiennes et de leur famille. La conseillère principale doit (1) s'assurer que le ministère adopte une approche efficace face à la santé et au bien-être des femmes, de l'identification initiale des problèmes à la formulation de solutions de rechange et à la mise en oeuvre des plans élaborés; (2) conseiller le sous-ministre sur les options recommandées; et (3) faire accepter et appliquer les orientations choisies dans les divers programmes du ministère et au sein des autres ministères, organismes et niveaux de gouvernement qui jouent un rôle dans les programmes nationaux influençant, directement ou indirectement, la santé et le bien-être des femmes. Dans le cadre du second rôle mentionné ci-dessus, la conseillère est appelée à surveiller les orientations et les programmes recommandés par les autres ministères, à analyser les options et à en souligner les conséquences au (à la) ministre qui, en collaboration avec le (la) ministre responsable de la condition féminine, est responsable de nombreuses questions reliées à la santé et au bien-être social et notamment les régimes de pensions, les garderies, la violence familiale et les femmes maltraitées, la santé des femmes et la sécurité du revenu.

En 1977, le ministère a établi un comité consultatif permanent sur les questions relatives à la condition féminine ayant pour mandat d'assurer une coopération efficace de toutes les divisions en vue de la réalisation



des objectifs ministériels et fédéraux, et d'inciter les directeurs(trices) de divisions à assumer la responsabilité des questions relevant de leur autorité. La conseillère principale à la condition féminine préside le comité et coordonne ses activités à l'échelle du ministère. Son bureau, qui emploie cinq personnes, sert également ou a servi de centre de coordination stratégique et de secrétariat pour le comité consultatif mentionné ci-dessus, pour un comité de recherche sur la santé des femmes, pour un groupe de travail sur la santé et la reproduction, et pour un groupe de travail national sur la violence familiale et les femmes maltraitées. Les fonctions d'éducation et d'interprétation constituent une facette importante du rôle de la conseillère principale, tant au niveau national qu'international.

Santé et Bien-être social Canada, qui porte la plus grande part des responsabilités dans le cadre du plan d'action national, a adopté un plan d'action complet au niveau du ministère dont il rend compte chaque année. Le ministère assure plus de services et administre plus de programmes touchant individuellement les citoyens que tout autre ministère fédéral; il a donc hérité d'importantes responsabilités dans la mise en oeuvre de nombreux articles de la Convention.

On a également chargé le bureau de la conseillère principale de s'occuper de la contribution canadienne au plan d'action quinquennal de l'Organisation panaméricaine de la Santé pour ce qui traite de la situation des femmes dans les domaines de la santé et du développement.

### c Nouvelles questions

L'examen de nouvelles questions relatives à la condition féminine peut prendre plusieurs formes avant d'en arriver à l'étape de l'élaboration des politiques: présentation de mémoires aux ministres ou aux membres du Parlement par des particuliers, des organismes non gouvernementaux ou des groupes d'intérêts spéciaux; mandat confié à un comité permanent de la Chambre des communes ou du Sénat d'étudier une question particulière; création d'un comité spécial de la Chambre. Les rapports de ces comités sont généralement diffusés sur une vaste échelle, de sorte que le grand public peut prendre connaissance de leur contenu. Font partie de cette catégorie les rapports suivants:

- . Rapport du sous-comité sur les femmes indiennes et la Loi sur les Indiens. Comité permanent des Affaires indiennes et du développement du Nord canadien, Chambre des communes, 1982.
- . Rapport sur la violence au sein de la famille: les femmes battues. Comité permanent de la Santé, du bien-être social et des affaires sociales, Chambre des communes, 1982.

- . Du travail pour demain: rapport du Groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80, 1981.
- . L'enfant en péril. Comité sénatorial permanent de la santé, du bien-être et des sciences, 1980.

Au sein du gouvernement, des comités interministériels sont créés lorsqu'une question spécifique touche plus d'un ministère ou d'un organisme. Ces comités peuvent être créés à la demande d'un ministre ou d'un groupe de ministres (Il ne faut pas confondre les comités interministériels qui n'étudient qu'une seule question dans un but bien précis avec les comités interministériels permanents qui s'occupent de vastes domaines, par exemple celui des droits de la personne, etc.). Depuis 1980, des comités interministériels chargés d'une tâche particulière ont étudié (et continuent d'étudier) les questions suivantes :

- . La violence dans la famille et les femmes battues;
- . les garderies;
- . les prestations de maternité;
- . le harcèlement sexuel;
- . l'action positive; et
- . les victimes de crimes.

Ces comités gouvernementaux internes ont pour objectif de mettre en branle le processus d'élaboration de politiques et de lois.

Au niveau de chaque ministère ou organisme, il s'agit plutôt de consulter le public, les groupes intéressés et les particuliers en vue de trouver des solutions à des problèmes précis. À cette fin, les ministères ou organismes peuvent créer des commissions, comités d'enquête ou groupes d'étude, ou encore organiser des conférences publiques, par exemple:

- . Le ministre du travail, sur la recommandation du Bureau de la main-d'oeuvre féminine, a nommé une commissaire pour étudier l'effet du travail à temps partiel sur la vie des travailleurs(ses) canadiens(nes);
- . Emploi et Immigration Canada a créé un groupe pour étudier les besoins en ressources humaines du marché du travail jusqu'en 1990;\*
- . la Direction du Multiculturalisme du Secrétariat d'État a organisé une conférence sur les problèmes auxquels les immigrantes doivent faire face;\*\* et

---

\* Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, L'évolution du marché du travail dans les années 1980 (Ottawa: Approvisionnement et Services Canada, 1981).

\*\* Secrétariat d'État, Les immigrantes au Canada : Le droit à la reconnaissance (Ottawa: Approvisionnement et Services Canada, 1981).

- Santé et Bien-être social Canada a parrainé une conférence nationale sur les régimes de pensions dont un volet particulier traitait de la question des femmes et des pensions. Cette conférence a été suivie d'une série de conférences régionales sur les femmes et les pensions.

En résumé, ce tour d'horizon des nouvelles questions démontre que le gouvernement s'intéresse de plus en plus aux sujets qui préoccupent les femmes.

## 2 LES SYSTÈMES D'INTERVENTION DES PROVINCES ET DES TERRITOIRES EN MATIÈRE DE CONDITION FÉMININE

Dans le chapitre 10 de son rapport, la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada recommandait aux gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux l'adoption d'un plan d'action pour mettre en marche le processus d'accès à l'égalité. Dans ce plan, selon la Commission, on devrait inclure la création de comités de mise en oeuvre, de commissions des droits de la personne, d'un conseil de la condition de la femme au niveau fédéral et, dans chaque province et territoire, "d'un bureau ou un service gouvernemental qui se consacre à la situation de la femme et qui ait l'autorité et les fonds nécessaires pour que son action soit réellement efficace". Le diagramme ci-dessous permet de constater que même si les services gouvernementaux visant à améliorer la condition féminine ne sont pas encore tellement élaborés dans la plupart des provinces ou territoires, la situation s'améliore constamment depuis le milieu des années 1970.

Les organismes qui figurent le plus souvent sur le diagramme et qui sont également les plus actifs sont les bureaux de la main-d'oeuvre féminine. Des publications comme This is the Law: A Legal Guide for Women (Division de la main-d'oeuvre féminine, ministère du Travail de la Saskatchewan) et Laws for Albertans (Bureau de la main-d'oeuvre féminine de l'Alberta) donnent une idée de l'étendue de leur mandat. (Voir l'article 11 pour une description plus détaillée du rôle des bureaux de la main-d'oeuvre féminine dans le domaine de l'emploi.)

Les conseils consultatifs sont des organismes paragouvernementaux créés dans le but de donner des conseils aux gouvernements sur des questions relatives aux femmes et d'attirer l'attention du public et des gouvernements sur les sujets d'intérêt et de préoccupation des femmes. Le mandat du Conseil consultatif du Nouveau-Brunswick, énoncé à l'article 3 de la Loi créant le Conseil consultatif sur la condition de la femme, donne une idée générale des objectifs de ces conseils.

### 3(1) Le Conseil

- (a) donne son avis au Ministre sur les questions relatives à la condition de la femme dont il

\* Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada, Rapport, (Ottawa: Information Canada, 1970), p. 442.

estime utile de se saisir ou que le Ministre lui envoie pour étude, et

(b) porte à l'attention du gouvernement et du public les questions qui intéressent et préoccupent les femmes.

(2) Dans l'exercice des fonctions que lui confère le paragraphe (1), le Conseil peut

(a) recevoir et entendre les requêtes et suggestions émanant de particuliers ou de groupes à propos de la condition de la femme,

(b) entreprendre des recherches sur toute question concernant la condition de la femme et proposer des sujets d'étude dont pourraient se charger les gouvernements, les organisations bénévoles, les entreprises privées ou les universités,

(c) recommander la mise en oeuvre de programmes relatifs à la condition de la femme et y participer,

(d) proposer des réformes législatives, plans d'action ou mesures visant à améliorer la condition de la femme, et

(e) publier les rapports, études et recommandations qu'il estime utiles.

Des onze sphères de compétence qui font l'objet de la présente étude, cinq ont mis sur pied un conseil consultatif vers le milieu des années 1970 et deux en 1980. Le Territoire du Yukon a créé en 1982 un conseil consultatif ministériel sur les questions féminines. Les Territoires du Nord-Ouest, la Colombie-Britannique et l'Alberta n'ont pas établis de conseils consultatifs.

Les faits nouveaux survenus au début des années 1980 laissent croire que les gouvernements ont tenu compte de la nécessité de coordonner leurs politiques relatives à la condition féminine.\* En 1979, la division de la main-d'oeuvre féminine du ministère du Travail de la Saskatchewan a été créée suite à la fusion du bureau de la main-d'oeuvre féminine et du bureau du perfectionnement professionnel du ministère des Finances. Ce service a vu s'ajouter à son mandat la responsabilité de l'amélioration de la condition des femmes de la Saskatchewan. En 1982, le Nouveau-Brunswick a créé le poste de coordonnateur(trice), Condition féminine, au sein du Secrétariat du Cabinet. La même année, la Nouvelle-Écosse a confié à un cadre

\* Voir aux pages 13-14 de l'annexe II, Rapport du gouvernement du Québec, des renseignements sur la situation québécoise.

GOVERNEMENT	RESPONSABILITÉ MINISTÉRIELLE POUR LA CONDITION FÉMININE	COORDINATION DES POLITIQUES SUR LA CONDITION FÉMININE	ORGANISMES RESPONSABLES DES QUESTIONS RELA- TIVES À LA MAIN- D'OEUVRE FÉMININE	CONSEILS CONSULTATIFS SUR LA CONDITION FÉMININE
Yukon	Ministre respon- sable de la Condition féminine	Bureau de la main-d'oeuvre féminine (Ministère de la Justice)		Conseil con- sultatif mi- nistériel sur les questions féminines 1982
Territoires du Nord-Ouest	Ministre chargé(e) de la Condition féminine	1978	1978	
		1982	1983*	
Colombie- Britannique	Ministre du Travail	Sous-ministre res- ponsable des pro- grammes de promo- tion de la femme	Bureau de la main- d'oeuvre féminine	
		1982		1980
Alberta	Assumée à tour de rôle par divers ministres		Bureau de la main- d'oeuvre féminine (Ministère des affaires culturelles)	
				1966
Saskatchewan	Ministre chargé(e) de la Condition féminine	Division de la main-d'oeuvre féminine	Division de la main- d'oeuvre féminine 1976	Conseil consultatif de la Saskatchewan sur la condi- tion féminine 1974
		1974	1979	1964
Manitoba	Ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre		Bureau de la main- d'oeuvre féminine	Conseil con- sultatif sur la condition féminine 1974
		1971	1972	1974

\*Poste encore vacant.

	RESPONSABILITÉ MINISTÉRIELLE POUR LA CONDITION FÉMININE	COORDINATION DES POLITIQUES SUR LA CONDITION FÉMININE	ORGANISMES RESPONSABLES DES QUESTIONS RELA- TIVES À LA MAIN- D'OEUVRE FÉMININE	CONSEILS CONSULTATIFS SUR LA CONDITION FÉMININE
Ontario	Ministre du tra- vail/Secrétaire provincial(e) du développement social		Bureau de la main- d'oeuvre féminine	Conseil con- sultatif ontarien sur la condition féminine
			1963	1974
Quebec*	Ministre d'État à la Condition féminine	Comité ministériel permanent sur la Condition féminine	Secrétariat général à la Condition féminine	Conseil du statut de la femme
		1979		1973
Nouveau Brunswick	Premier ministre	Coordonnateur(tri- ce, Condition féminine	Coordonnateur(tri- ce, Emploi des femmes	Conseil con- sultatif sur la condition de la femme
	1977	1982	1981	1975/77
Nouvelle- Écosse	Ministre respon- sable de la Condition féminine	Conseiller(ère), Comité des politiques		Conseil con- sultatif de la Nouvelle- Écosse sur la condition féminine
	1978	1982		1977
Île-du Prince Édouard	Ministre respon- sable de la Condition féminine			Conseil con- sultatif de l'I.-P.-É. sur la condi- tion féminine
	1975			1975

\* Voir Annexe II, Rapport du gouvernement du Québec, p. 13-14.

GOUVERNEMENT	RESPONSABILITÉ MINISTÉRIELLE POUR LA CONDITION FÉMININE	COORDINATION DES POLITIQUES SUR LA CONDITION FÉMININE	ORGANISMES RESPONSABLES DES QUESTIONS RELA- TIVES À LA MAIN- D'OEUVRE FÉMININE	CONSEILS CONSULTATIFS SUR LA CONDITION FÉMININE
Terre-Neuve	Premier ministre		Conseiller(ère), Emploi des femmes	Conseil con- sultatif provincial sur la condition des femmes de Terre-Neuve et du Labrador
	1980		1981	

supérieur du Comité des politiques la responsabilité d'examiner toutes les propositions ministérielles sous l'angle de leurs conséquences pour les femmes. La Colombie-Britannique a nommé un sous-ministre responsable des programmes de promotion de la femme qui doit, notamment, défendre les intérêts des femmes au niveau supérieur du gouvernement. La principale fonction de ce sous-ministre est de servir de point de convergence pour les femmes, les organismes féminins, les associations d'employeurs et d'employés et le public qui désirent faire des représentations au gouvernement sur des questions qui touchent les femmes. Les Territoires du Nord-Ouest ont l'intention de nommer un(e) coordonnateur(trice) de la condition féminine en 1983. Quatre gouvernements n'ont pas élaboré de mécanismes ni désigné de personne chargée de coordonner les questions relatives à la condition féminine. Il s'agit des provinces de l'Alberta, de l'Ontario, de l'Île-du-Prince-Édouard et de Terre-Neuve. Le gouvernement manitobain a chargé un ministre de coordonner les activités relatives à la condition féminine.

En termes de responsabilité ministérielle, les deux Territoires, la Saskatchewan, le Québec\*, la Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard ont créé un portefeuille spécial en nommant un ministre responsable de la condition féminine. Au Nouveau-Brunswick et à Terre-Neuve, cette responsabilité incombe au Premier ministre. En Alberta, la responsabilité de coordonner les questions relatives aux femmes est confiée aux ministres à tour de rôle, chacun s'en occupant pendant un an. Ailleurs, elle est confiée la plupart du temps au ministre du Travail.

Que certaines sphères de compétence "ne disposent pas des politiques, des mécanismes ou des services consultatifs nécessaires au niveau législatif" ou "ne font peut-être pas tout ce qu'elles devraient pour se doter d'institutions ou de structures leur permettant de s'occuper des questions féminines les plus urgentes", voilà un fait reconnu.\*\* La première conférence fédérale-provinciale-territoriale des ministres chargés de la condition féminine, tenue à Ottawa les 10 et 11 mai 1982, a encouragé l'échange de renseignements entre les divers gouvernements canadiens. Le fait que trois des sept points à l'ordre du jour se rapportent au rôle du gouvernement dans l'élaboration de politiques et de programmes et dans la mise sur pied de structures destinées à améliorer la condition de la femme indique que les progrès

---

\* Voir à la page 14 de l'Annexe II, Rapport du gouvernement du Québec.

\*\* Observations préliminaires formulées par des représentant(e)s officiel(le)s dans le cadre de la conférence fédérale-provinciale-territoriale des ministres responsables de la condition féminine, 1982.



sont peut-être sur le point de s'accélérer dans ce domaine. En outre, l'obligation de respecter la Charte canadienne des droits et libertés, la préparation de plans d'action provinciaux et territoriaux établis dans le cadre du Plan d'action mondial de l'O.N.U. pour la décennie des femmes, ainsi que la rédaction de rapports concernant la mise en application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, laissent présager un accroissement du rythme des changements destinés à instaurer l'égalité pour la femme.

### 3 OBLIGATIONS DU CANADA EN VERTU D'ACTES INTERNATIONAUX

Le Canada a ratifié plusieurs actes internationaux qui ont pour effet de "garantir (aux femmes) l'exercice et la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales sur la base de l'égalité avec les hommes". En voici la liste, selon l'ordre dans lequel ils ont été ratifiés :

- . Convention sur les droits politiques de la femme  
30 janvier 1957
- . Convention sur la nationalité de la femme mariée  
21 octobre 1959
- . Convention de l'O.I.T. (No. 111) concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession  
26 novembre 1964
- . Convention de l'O.I.T. (No. 100) concernant l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale  
16 novembre 1972
- . Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels  
9 mai 1976
- . Pacte international relatif aux droits civils et politiques  
9 mai 1976
- . Protocole facultatif du pacte international relatif aux droits civils et politiques  
9 mai 1976
- . Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes  
10 décembre 1981

Pour conclure ce rapport sur la mesure dans laquelle le Canada se conforme à l'article 3, il convient de répéter que l'adoption de la Loi constitutionnelle de 1982 a placé le principe de l'égalité des sexes à la base même du système juridique, judiciaire et social de la nation.

PRINCIPALES LOIS

CANADA

Loi constitutionnelle de 1982  
Loi canadienne sur les droits de la  
personne, S.C. 1976-1977, vol.  
II, chap. 33.  
Loi modifiant la législation  
(Statut de la femme) S.C. 1974-  
1975-1976, vol. I, chap. 66.

COLOMBIE-BRITANNIQUE

Loi concernant le statut des hommes  
et des femmes, 1975. (Status of  
Men and Women Amendment Act,  
S.B.C. 1975, chap. 73)

NOUVEAU-BRUNSWICK

Loi créant le Conseil consultatif  
sur la condition de la femme,  
S.N.B. vol. I, chap. A-31.

NOUVELLE-ÉCOSSE

Loi sur le statut de la femme,  
1977. (Status of Women Act,  
S.N.S. 1977, chap. 3)  
Loi modifiant la législation,  
1977. (Statute Law Amendment  
Act, S.N.S. 1977, chap. 18)

TERRE-NEUVE

Loi sur l'antidiscrimination en  
matière de droits de la personne,  
1979. (Human Rights Anti-  
Discrimination Act, S.N. 1979,  
chap. 39)

DOCUMENTATION

CANADA

Chambre des communes. Comité  
permanent de la santé, du  
bien-être social et des affaires  
sociales.

Rapport sur la violence au sein de  
la famille: les femmes battues  
(Ottawa: Approvisionnements et  
Services Canada, 1982).

Comité sénatorial permanent de la  
santé, du bien-être et des  
sciences.

L'enfant en péril. (Ottawa: Approvisionnement et Services, 1980).

Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada.  
Rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada. (Ottawa: Information Canada, 1970).

Condition féminine Canada.  
Femmes en voie d'égalité. (Ottawa: Approvisionnement et Services Canada, 1979).

Conseil consultatif canadien de la situation de la femme.  
10 ans plus tard : Évaluation de la mise en oeuvre par le gouvernement fédéral quant à l'exécution des recommandations de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme. (Ottawa: 1979).

Liste de publications du Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1982.

Rapport annuel du Conseil consultatif canadien de la situation de la femme (1981-1982). (Ottawa: 1982).

Ministre d'État responsable du multiculturalisme.

Le Droit à la reconnaissance : Les immigrantes au Canada.  
Partie 1: Actes de la Conférence. Partie 2: Recommandations de la conférence. (Ottawa: Approvisionnement et Services Canada, 1981).

Santé et Bien-être social Canada.  
Plan d'action national - En voie d'égalité: Rapport annuel 1981-1982. (Ottawa).

Secrétariat d'État, Programme de promotion de la femme.

Catalogue de références de la femme. (Ottawa: Approvisionnement et Services Canada, 1982).

Liste des groupes de femmes: Canada 1982. (Ottawa: Approvisionnement et Services Canada, 1982).

ALBERTA

Bureau de la main-d'oeuvre féminine.

Laws for Albertans. (Edmonton: Gouvernement de l'Alberta, 1982).

SASKATCHEWAN

Ministère du Travail de la Saskatchewan, Division de la main-d'oeuvre féminine.

This is the Law : A Legal Guide for Women. (Regina: Ministère du Travail de la Saskatchewan, 1981).

MANITOBA

Conseil consultatif sur la condition féminine.

Annual Report 1980-81. (Winnipeg).

Ministère du Procureur général.

Family Law in Manitoba. (Winnipeg: Ministère du Procureur général, 1981).

NOUVEAU-BRUNSWICK

Conseil consultatif sur la condition de la femme.

Rapport annuel 1981-1982. (Moncton: 1982).

NOUVELLE-ÉCOSSE

Conseil consultatif de la Nouvelle-Écosse sur la condition féminine.

Survival: A Source Book for Women (brochure).

Association de la femme et le droit de la Nouvelle-Écosse

Understanding the Law: A Guide for Women in Nova Scotia. (Halifax: 1981).

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.

Au Canada, les mesures visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les femmes et les hommes sont généralement désignées par l'expression générique "action positive". C'est pourquoi, tout en reconnaissant que le texte de l'article 4 n'est qu'une clause d'interprétation permettant l'adoption de mesures spéciales, nous allons, dans ce rapport, présenter un aperçu de la situation actuelle concernant l'action positive au Canada.

C'est dans la Charte canadienne des droits et libertés et dans les lois fédérale et provinciales sur les droits de la personne que l'on trouve le pouvoir constitutionnel et statutaire d'adopter des mesures spéciales. L'article 15(2) de la Charte stipule que la loi exigeant l'égalité pour tous

...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.

Comme on l'a déjà mentionné, les dispositions de la Charte relatives à l'égalité entreront en vigueur en avril 1985.

Il y a aussi lieu de noter que le Canada a ratifié la Convention (no 111) de l'Organisation internationale du travail concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession. À l'article 5.2 de cette Convention, on stipule que les mesures spéciales ne sont pas discriminatoires.

Les lois sur les droits de la personne des gouvernements suivants permettent la mise en oeuvre de programmes visant à remédier par des mesures spéciales à la situation d'individus ou de groupes défavorisés: il s'agit de l'article 15 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, de l'article 11(5) en Colombie-Britannique, de l'article 13 en Alberta, de l'article 47 en Saskatchewan, de l'article

9 au Manitoba, de l'article 13 en Ontario, de l'article 86 au Québec\*, de l'article 13 au Nouveau-Brunswick, de l'article 19 en Nouvelle-Écosse et de l'article 19 à l'Île-du-Prince-Édouard. Comme le stipule le Code des droits de la personne de l'Ontario:

13(1) Ne constitue pas une atteinte à un droit reconnu dans la première partie la mise en oeuvre d'un programme spécial destiné à alléger les épreuves d'une personne ou d'un groupe de personnes défavorisées, à diminuer leurs désavantages économiques, à les aider à jouir ou à essayer de jouir de chances égales ou à favoriser vraisemblablement l'élimination d'une atteinte à des droits reconnus dans la première partie.

On trouve une disposition similaire à l'article 14 du Décret sur les justes méthodes d'emploi (Fair Practices Ordinance) des Territoires du Nord-Ouest. Ce principe n'est pas reconnu par la loi à Terre-Neuve et dans le Territoire du Yukon.

À l'heure actuelle, l'adoption de mesures spéciales au Canada est facultative à moins qu'il ne s'agisse d'une condition de règlement d'une plainte. La Saskatchewan a le pouvoir d'ordonner de son propre chef l'adoption de programmes spéciaux, mais elle ne l'a pas encore exercé. En Alberta, ces programmes ne peuvent être adoptés sans l'autorisation du Cabinet.

À l'échelle fédérale, trois ministères/organismes reconnaissent le concept de "mesures temporaires spéciales". Ce sont la Commission canadienne des droits de la personne (C.C.D.P.), la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (C.E.I.C.) et le Conseil du Trésor de concert avec la Commission de la Fonction publique du Canada.

À l'échelle provinciale, plusieurs gouvernements ont mis en oeuvre des programmes d'action positive au sein de leur fonction publique. La Saskatchewan et l'Ontario ont tous deux instauré des systèmes visant à aider les employeurs du secteur privé qui désirent se doter de programmes d'action positive.

## 1 MESURES FÉDÉRALES

### a La Commission canadienne des droits de la personne (C.C.D.P.)

Conformément à trois des dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Commission canadienne des droits de la personne a un rôle spécifique à jouer en ce qui a trait aux programmes spéciaux. La Commission doit:

- . encourager l'adoption de programmes spéciaux (art. 15(2)(a));

\* Voir l'Appendice II, Rapport du gouvernement du Québec, à la page 15.

- . répondre aux demandes d'aide en matière de programmes spéciaux provenant des organismes relevant de sa compétence (art. 15(2)(b));
- . recommander l'adoption d'un programme spécial à l'intérieur d'un règlement (art. 38(1)); et
- . donner des conseils à tout tribunal qui considère la possibilité d'ordonner la mise en oeuvre d'un programme spécial (art. 41(2)(a)).

On peut citer, à titre d'exemple de programme spécial volontairement appliqué par un employeur fédéral, le cas du Service correctionnel du Canada qui, depuis 1978, recrute, forme et intègre des femmes comme agents de correction (gardiennes de prison) dans les pénitenciers pour hommes. Ce genre de poste n'avait jamais été ouvert aux femmes par le passé. La Commission a conseillé les Services correctionnels tout au long de l'application du programme et lui a fait des recommandations en vue d'apporter certaines améliorations au programme qui emploie maintenant 68 femmes.

En réponse aux recommandations de la Commission au sujet de ce programme, des études ont été entreprises sur des questions telles que le droit à l'intimité des détenus, les descriptions de tâches et les politiques de maternité.

b La Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada (C.E.I.C.)

Pour ce qui est des mesures spéciales, la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada (C.E.I.C.) est au centre des activités du gouvernement fédéral. Le Programme fédéral d'action positive s'inscrit dans le cadre d'une stratégie nationale visant à améliorer les possibilités d'emploi de certains groupes de travailleurs(es) canadiens(nes) ayant des besoins spéciaux à ce chapitre. À la Commission, il existe une Direction de l'action positive dont le mandat principal est de promouvoir l'adoption volontaire de plans d'action positive au sein des entreprises du secteur privé. La C.E.I.C. définit "l'action positive dans le domaine de l'emploi" comme étant un processus de planification d'ensemble adopté par un employeur afin:

- . d'identifier et d'éliminer la discrimination dans les systèmes et politiques d'emploi de l'entreprise;
- . de corriger les effets de la discrimination antérieure; et
- . de s'assurer que les groupes-cibles sont bien représentés au sein de l'organisation de l'employeur.

L'action positive consiste en partie à déceler la discrimination institutionnalisée et à mettre en oeuvre des programmes spéciaux visant à en arriver plus rapidement à une représentation proportionnelle du groupe défavorisé.

Au sein de la Commission, la Direction de l'action positive s'occupe des deux programmes suivants:

i Le Programme d'action positive

Mis sur pied en 1977 à la suite d'une directive du Cabinet, le Programme d'action positive est chargé de promouvoir, dans le secteur privé, l'adoption volontaire de mesures positives visant à améliorer la représentation et la contribution de trois groupes-cibles nationaux (les femmes, les autochtones et les handicapés) à tous les échelons du marché du travail. En outre, chaque région peut désigner un groupe-cible additionnel.

ii Le Programme de contrats fédéraux

Mis sur pied en 1976 à la suite d'une directive du Cabinet, le Programme de contrats fédéraux encourage les sociétés de la Couronne et les entreprises bénéficiant de contrats gouvernementaux à adopter des programmes d'action positive en faveur des femmes.

La Direction de l'action positive offre des services de conseillers(ères) techniques aux employeurs du secteur privé, aux sociétés de la Couronne et aux ministères du gouvernement fédéral qui participent à la Stratégie d'action positive de la Fonction publique. La Direction s'occupe de promouvoir le concept d'action positive auprès des employeurs, des syndicats et du grand public. En outre elle prépare du matériel pédagogique, organise des ateliers pour les employeurs, les syndicats et les fonctionnaires et poursuit des recherches dans ce domaine et dans des domaines connexes. En plus de conseillers(ères) qui travaillent à l'administration centrale à Ottawa, la C.E.I.C. compte des conseillers(ères) en matière d'action positive dans chacun de ses dix bureaux régionaux.

c Le Secrétariat du Conseil du Trésor

La Division des ressources humaines du Conseil du Trésor est chargée de l'exécution de la Stratégie d'action positive de la Fonction publique. Instaurée à titre expérimental en 1980 dans trois ministères (Secrétariat d'État, Secrétariat du Conseil du Trésor et Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada), cette Stratégie comporte la mise en oeuvre de programmes d'action positive destinés à améliorer la représentation des femmes, des autochtones et des handicapés au sein de ces ministères. En 1982, deux autres ministères, Environnement Canada et la Commission de la Fonction publique du Canada, sont venus se joindre aux trois précédents.

L'action positive a essentiellement pour objectifs de détecter la discrimination institutionnalisée grâce à l'analyse des statistiques et systèmes d'emploi, d'élaborer des méthodes



d'emploi non discriminatoires et de mettre en oeuvre, au besoin, des mesures spéciales afin de remédier à la sous-utilisation des membres des groupes-cibles. Il s'agit d'une approche systématique visant à accroître la représentation des femmes, des autochtones et des personnes handicapées dans la fonction publique. Plus spécifiquement, ces programmes expérimentaux d'action positive servent à déterminer si le modèle élaboré par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada à l'intention du secteur privé peut aussi s'appliquer à la fonction publique, et, s'il y a lieu, à en élaborer une version révisée destinée à l'ensemble des services gouvernementaux.

## 2 MESURES PROVINCIALES

Il semble que les programmes d'action positive deviennent de plus en plus importants dans la stratégie visant à égaliser les chances d'emploi des femmes. À cet égard, le Comité permanent fédéral-provincial des fonctionnaires chargés des droits de la personne s'occupe de préparer et de présenter, suite à une demande faite au début de 1981 par les ministres, des rapports périodiques sur l'action positive et les programmes spéciaux à travers le Canada.

### a Saskatchewan

En avril 1980, la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan a proposé des règlements où l'on retrouve une définition de l'expression "programme spécial". Les mécanismes d'approbation de tels programmes sont déjà en place, et plusieurs programmes relatifs aux femmes ont été approuvés. Par exemple, le Southern Urban Native Teacher Education Program (Programme de formation d'enseignants autochtones pour les écoles urbaines du Sud) et le Northern Teacher Education Program (Programme de formation d'enseignants dans le Nord) ont été approuvés respectivement en août 1980 et en septembre 1981 afin de permettre à des personnes d'ascendance indienne d'obtenir leur brevet "A" d'enseignement. Comme une grande partie des enseignants sont encore des femmes, ces programmes contribueront à accroître les chances d'emploi des femmes autochtones.

D'autres programmes spéciaux ont également été approuvés, notamment le Pre-Trades Training Program (Programme de formation préparatoire aux métiers) offert aux femmes par le Collège communautaire de Regina Plains (en octobre 1981) et le Pre-Employment Trades Exploration for Women (Programme d'initiation des femmes à l'exercice des métiers) offert par le Collège communautaire Natonum de Prince Albert (mars 1982). Ces programmes visent à promouvoir l'exercice par les femmes de métiers traditionnellement réservés aux hommes en leur permettant de se familiariser avec divers métiers de cette catégorie.

En outre, la Saskatchewan Oil and Gas Corporation et la Saskatchewan Telecommunications ont obtenu, respectivement en mai et en octobre 1982, l'autorisation de mettre en oeuvre des

programmes spéciaux visant à réduire les désavantages dont souffrent les femmes, les handicapés physiques et les personnes d'ascendance indienne en matière d'emploi. Ces programmes prévoient des mesures de redressement spéciales destinées à éliminer les obstacles qui sont à l'origine de la sous-représentation des membres de ces trois groupes-cibles parmi les employés des sociétés en question. Au nombre des mesures spéciales s'adressant aux femmes, on compte notamment la formation en cours d'emploi ou la formation spéciale afin de promouvoir l'avancement, une politique générale interdisant le harcèlement sexuel sur les lieux du travail, un programme spécial de sensibilisation aux problèmes auxquels sont confrontées les femmes ainsi qu'un programme de recrutement direct de l'extérieur.

La Saskatchewan a mis sur pied un programme d'action positive afin d'accroître la représentation des femmes au niveau des cadres moyens et supérieurs dans l'administration provinciale. Le tableau ci-dessous montre que des progrès importants ont été réalisés au cours d'une période de quinze mois.

**RÉPARTITION DES FEMMES AUX NIVEAUX DE GESTION MOYEN ET SUPÉRIEUR  
DANS 23 MINISTÈRES GOUVERNEMENTAUX DE LA SASKATCHEWAN  
Du 31 janvier 1981 au 30 avril 1982**

Caté- gorie	Janvier 1981			Avril 1982		
	Nombre total de postes	Nombre total de femmes	Pourcen- tage de femmes	Nombre total de postes	Nombre total de femmes	Pourcen- tage de femmes
Supé- rieure	366	14	3.8	376	28	7.4
Moyenne	772	74	9.6	758	114	15.0
Total	1,138	88	7.7	1,134	142	12.5

La Division de la main-d'oeuvre féminine du ministère du Travail de la Saskatchewan offre un programme de formation en gestion aux femmes qui font carrière au gouvernement. À l'heure actuelle, environ 55 femmes en bénéficient. Quelque 10% des participantes ont obtenu une promotion depuis l'instauration du programme à l'automne 1981.

**b Manitoba**

En décembre 1982, le Cabinet manitobain a décidé de mettre en oeuvre une politique d'action positive au sein de la fonction publique provinciale et des principales sociétés de la Couronne. Les femmes font parties des groupes-cibles de ce programme, qui a pour but d'engager le gouvernement, en sa qualité d'employeur, à assurer une présence féminine à tous les niveaux et dans tous les types de postes de la fonction publique. La politique sera administrée conjointement par la direction et le syndicat.

### c Ontario

Le Service de consultation en matière d'action positive du Bureau de la main-d'oeuvre féminine du ministère du Travail de l'Ontario s'occupe de la promotion de mesures spéciales temporaires parmi les employeurs de cette province. Il les encourage à adopter volontairement des programmes d'action positive à l'intention de leurs employées.

Afin de déterminer l'efficacité des programmes volontaires d'action positive, le Service de consultation procède à des enquêtes annuelles auprès des employeurs de l'Ontario qui ont été en contact avec lui. L'enquête la plus récente dont les résultats ont été publiés (1980) était fondée sur un questionnaire adressé à 309 employeurs, auquel 186 d'entre eux (44%) ont répondu. Environ la moitié des répondants (65 ou 47,8%) ont admis la nécessité de mesures spéciales pour assurer aux employées des chances égales en matière d'emploi et ont indiqué avoir déjà pris des mesures en ce sens.

La politique d'action positive adoptée par le gouvernement de l'Ontario au profit de ses propres employées est exposée en détail dans le Rapport de cette province. Elle a pour objectif d'accroître le nombre de femmes employées par le gouvernement et d'en diversifier la répartition professionnelle. Le Bureau des employées de la Couronne se charge de surveiller la mise en application de cette politique adoptée en 1974.

Dans chaque ministère ou organisme, des gérants(es) d'action positive se chargent d'organiser et élaborer le programme d'action positive et d'en surveiller la mise en application. Ces gérants(es) sont membres du Conseil d'action positive, qui est un organisme officiel créé en 1976 par le gouvernement afin d'assurer un mécanisme de communication officiel entre ces gérants(es) et le (la) directeur(trice) du Bureau des employées de la Couronne.

Émise en 1980, une directive révisée en matière d'action positive établissait un système d'objectifs numériques pour tous les niveaux de classification d'employé(e)s où la représentation des membres des groupes-cibles n'atteignait pas 30%.

### d Québec

Voir l'Annexe II, qui est le Rapport du gouvernement du Québec, aux pages 15 à 21.

### e Nouveau-Brunswick

La Commission de l'énergie électrique du Nouveau-Brunswick et le ministère des Services sociaux se sont chacun dotés d'un service d'action positive. Dans le premier cas, le service vise à

promouvoir l'intégration des femmes, des autochtones et des personnes handicapées dans l'effectif de la Commission. Pour sa part, le ministère des Services sociaux a mis sur pied un groupe de travail chargé de formuler un plan d'action comportant des objectifs précis (de même qu'un calendrier de réalisation) dans le but d'accroître le nombre de femmes inscrites à des programmes de formation ou occupant des postes de cadre moyen ou supérieur.

#### f Nouvelle-Écosse

La Nouvelle-Écosse a été la première province, en 1972, à élaborer des programmes d'action positive en matière d'emploi. La Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse a récemment signé sa 24ième entente en matière d'action positive.

#### PRINCIPALES LOIS

##### CANADA

Loi canadienne sur les droits de la personne, S.C. 1976-1977, vol. II chap. 33, art. 15, 38 et 41.  
Loi constitutionnelle de 1982, art. 15.

##### TERRITOIRES DU NORD-OUEST

Décret sur les justes méthodes d'emploi (Fair Practices Ordinance, R.O.N.W.T. 1974, chap. F-2), art. 14.

##### COLOMBIE-BRITANNIQUE

Code des droits de la personne (Human Right Code, R.S.B.C. 1979 chap. 186), art. 11(5).

##### ALBERTA

Loi sur la protection des droits individuels (Individual Rights Protection Act, R.S.A. 1980, chap. I-2), art. 13.

##### SASKATCHEWAN

Code des droits de la personne (Saskatchewan Human Rights Code, S.S. 1979, chap. S-24.1), art. 2(o) et 47.

##### MANITOBA

Loi sur les droits de la personne (Human Rights Act, S.M. 1974, chap. 65), art. 9.

ONTARIO

Code des droits de la personne  
(Ontario Human Rights Code, S.O.  
1981, chap. 53), art. 8, 13 et  
28.

QUÉBEC\*

Charte des droits et libertés de la  
personne, L.R.Q. chap. C-12,  
art. 86.

NOUVEAU-BRUNSWICK

Loi sur les droits de l'homme,  
S.R.N.B. 1973, chap. H-11,  
art. 13.

NOUVELLE-ÉCOSSE

Loi sur les droits de la personne  
(Human Rights Act, S.N.S. 1969,  
chap. 11), art. 19.

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Loi sur les droits de la personne  
(Human Rights Act, S.P.E.I. 1975,  
chap. 72), art. 19.

DOCUMENTATION

CANADA

Commission canadienne des droits de  
la personne

Programmes spéciaux en matière  
d'emploi: Critères de mise en  
application. (Ottawa: 1981).

Commission de l'Emploi et de  
l'Immigration du Canada

Action positive: Manuel de  
formation technique. (Ottawa:  
Approvisionnement et Services  
Canada, 1982).

Programmes spéciaux d'action  
positive prévus dans les lois des  
différentes provinces du Canada.  
(Ottawa: Direction de l'action  
positive).

\* Voir description des mesures prises au Québec aux pages 15 à 21 du  
Rapport du gouvernement du Québec, à l'Annexe II.

SASKATCHEWAN

Commission des droits de la  
personne de la Saskatchewan

Affirmative Action Program Legal  
Provisions (Saskatoon: 1981).

Affirmative Action News.  
(Bulletin) (Saskatoon: 1981,  
1982).

NOUVELLE-ÉCOSSE

Commission de la fonction publique  
de la Nouvelle-Écosse,

Affirmative Action (brochure)

Commission des droits de la  
personne de la Nouvelle-Écosse,

Affirmative Action for Women  
(brochure).

1978-81 Summary of Activities.  
(Halifax: 1982).

ARTICLE 4.2

L'adoption par les États parties de mesures spéciales, y compris des mesures prévues dans la présente Convention, qui visent à protéger la maternité n'est pas considérée comme un acte discriminatoire.

On trouvera à l'article 11.2 un exposé des mesures visant à protéger les femmes de la discrimination en raison de la maternité.

Des modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne ayant pour but de préciser que les prestations spéciales de maternité ne sont pas discriminatoires ont été présentées au Parlement le 17 décembre 1982.

ARTICLE 5(a)

Les États parties prennent toutes les mesures appropriées:

- (a) Pour 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;

La mise en oeuvre de mesures visant à modifier les schémas et modèles de comportement socio-culturel découlant d'une conception stéréotypée du rôle de l'homme et de la femme est un phénomène relativement récent au Canada. (Le principe moins large de l'élimination des stéréotypes sexistes dans les manuels scolaires est discuté à l'article 10(c)). L'existence de rôles stéréotypés et l'effet de ceux-ci sur la situation des femmes dans la société ont été constatés dans le premier chapitre du rapport de la Commission royale intitulé "La femme canadienne et la société".\*

- . Tous ces stéréotypes sur "la femme" ont leur effet sur les Canadiennes. Il semble s'être produit, chez bien des femmes, une intériorisation ou acceptation des contraintes sociales et des images dévalorisantes que la société a maintenues à leur sujet, comme s'il s'agissait de vérités indiscutables; ces contraintes et images font partie de leur univers mental et leur dictent leurs manières de vivre.
- . Les moyens de communication de masse contribuent, de leur côté, à ancrer dans la mentalité des attitudes périmées préjudiciables aux femmes ... Bien que la publicité réduise l'homme aussi bien que la femme à des images toutes faites, les effets de ces stéréotypes sont peut-être plus préjudiciables aux femmes.
- . Les stéréotypes se transmettent machinalement de génération en génération ... Les moules culturels et les modèles proposés aux filles et aux garçons, par l'éducation explicite ou par l'exemple, commencent à agir sur eux dès le plus jeune âge.\*

Le chapitre se termine par l'observation suivante: "Pour que les femmes puissent vraiment donner leur mesure, la société toute entière doit épauler certaines réformes."

\* Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada. Rapport. (Ottawa: Information Canada, 1970), pages 16 à 18.



Huit ans plus tard, les femmes ont reçu une certaine aide du Plan d'action national dans la partie intitulée "Stéréotypes - Image renouvelée"\*. Les propositions énoncées dans ce document ont donné le coup d'envoi et constituent le fondement des activités exposées ci-après relativement à la presse écrite et parlée.

Les gouvernements se sont penchés assez rapidement sur la question des rôles stéréotypés attribués aux femmes sur le marché du travail lorsqu'ils ont créé des bureaux de la main-d'oeuvre féminine au sein des ministères du Travail. (Voir l'article 11.1). Plus récemment, un certain nombre d'initiatives ont été prises dans le but de permettre aux femmes de suivre des cours de formation en vue d'exercer des emplois traditionnellement réservés aux hommes. On a également pris des initiatives majeures afin de combattre le harcèlement sexuel des femmes dans les milieux de travail.

La plupart des gouvernements au Canada ont confié à leur commission des droits de la personne la responsabilité d'élaborer et de mettre en oeuvre des programmes de sensibilisation publique visant à éliminer les pratiques discriminatoires fondées sur le sexe (entre autres motifs). Comme on l'a déjà vu, les commissions des droits de la personne doivent également promouvoir le principe de l'égalité de tous en dignité et en droits ainsi que celui de l'égalité des chances.

## 1 MESURES RELATIVES À LA RADIODIFFUSION

Le Plan d'action national a appuyé une des principales initiatives envisagées dans la lutte aux rôles stéréotypés des hommes et des femmes: il proposait au ministre des Communications de demander au Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (C.R.T.C.) de "prendre les mesures nécessaires pour élaborer d'ici 1980 des lignes directrices et normes nationales concernant l'élimination des stéréotypes dans les rôles des sexes dans les média canadiens qui relèvent de sa compétence" et, en outre, de constituer "un groupe chargé de surveiller constamment les programmes et les annonces aux réseaux de télévision canadienne afin d'y déceler tout contenu sexiste."\* Ces recommandations ont donné lieu à la publication de deux études importantes sur l'image des femmes dans la presse parlée.

### a Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (C.R.T.C.):

Le 28 septembre 1979, le C.R.T.C. annonçait la création d'un Groupe de travail sur les stéréotypes sexistes dans les média de radiodiffusion. Ses vingt-et-un membres comprenaient: quatre représentants de l'industrie de la publicité; cinq personnes du domaine de la radiodiffusion, dont quatre de compagnies privées et une de Radio-Canada; six membres représentant le public; quatre commissaires du

\* Condition féminine Canada Femmes en voie d'égalité (Ottawa: Ministère des approvisionnements et services, 1979) p. 28.

C.R.T.C.; et deux membres ex-officio du Conseil consultatif canadien de la situation de la femme. Le mandat du Groupe de travail consistait à élaborer des lignes directrices dans le but de promouvoir l'élimination des stéréotypes sexuels dans la radiodiffusion.

Le rapport du Groupe de travail, intitulé "L'image des femmes", a été publié en septembre 1982.

Il propose un vaste programme visant à faire disparaître les stéréotypes sexistes dans la radiodiffusion. Ses recommandations portaient notamment sur l'auto-réglementation de l'industrie de la radiodiffusion et de la publicité combinée avec l'imputabilité publique pour tenter d'améliorer l'image des femmes dans l'industrie de la radiodiffusion canadienne.

Un plan d'action pour l'industrie de la publicité, élaboré antérieurement par le Groupe de travail, a donné les résultats suivants:

- . les maisons de publicité canadiennes ont adopté neuf déclarations d'action positive à titre de lignes directrices visant à éliminer les stéréotypes sexistes dans la publicité radiodiffusée;
- . des comités de publicité sur les rôles stéréotypés des hommes et des femmes ont été établis par le Advertising Advisory Board et par le Conseil général de la publicité (COGEP) pour traiter les plaintes du public au sujet des stéréotypes sexistes dans la publicité; et
- . une campagne d'information a été lancée pour faire connaître ces comités. Une brochure a été publiée et un film a été produit pour aider les maisons de publicité et la population à comprendre le problème.

L'Association canadienne des radiodiffuseurs (A.C.R.) a établi, en collaboration avec le Groupe de travail, un plan d'action pour trouver une solution au problème des stéréotypes sexistes dans les émissions radiodiffusées par les postes de radio et de télévision privés. Par ce programme, l'Association s'engage:

- . à créer un comité chargé d'étudier les plaintes du public au sujet des stéréotypes sexistes dans les émissions;
- . à modifier son code d'éthique professionnelle pour y inclure le problème des stéréotypes sexistes, pour appuyer les initiatives de l'industrie de la publicité et pour inciter ses membres à appliquer les

"Lignes directrices sur les stéréotypes sexistes dans la publicité" du Groupe de travail; et

- . à élaborer un programme d'information qui vise notamment à sensibiliser ses membres à ce problème, à tenir un atelier sur les stéréotypes sexistes au prochain congrès de l'A.C.R. et à faire connaître au public les activités de l'A.C.R. qui visent à résoudre le problème des stéréotypes sexistes.

b Société Radio-Canada

En 1980, la Société Radio-Canada a adopté une politique visant à améliorer le rôle et l'image de la femme dans ses émissions:

Radio-Canada s'estime tenu par son mandat de refléter dans ses émissions la situation de la femme dans la société canadienne et d'en étudier les conséquences sociales et politiques. La Société considère à cet égard que ses émissions doivent contribuer à la compréhension des grandes questions affectant les femmes. Pour mettre cette politique des programmes en application, il faut:

- . éviter l'emploi de stéréotypes et d'expressions sexistes qui avilissent la femme;
- . refléter la situation des femmes et tenir compte de leurs préoccupations dans les reportages et débats sur les questions d'actualité;
- . reconnaître la diversité croissante des fonctions de la femme dans la société canadienne;
- . solliciter l'opinion des femmes sur tout l'ensemble des questions d'intérêt public.

En 1982, le bureau de la coordonnatrice de l'image de la femme a publié une étude spéciale dont l'objet était de fournir à Radio-Canada des données objectives sur le rôle, l'image et la représentation des femmes aux réseaux français et anglais pendant les heures de grande écoute. Les auteurs de cette étude lancée en réponse aux pressions exercées par des groupes féminins ont conclu, au terme d'une analyse du contenu des émissions de Radio-Canada, que cette société semblait respecter les objectifs susmentionnés mais que les femmes n'étaient pas représentées en juste proportion. Cette conclusion s'est avérée juste pour les émissions dramatiques, les comédies et les émissions de variétés autant que pour les nouvelles et les émissions d'affaires publiques et d'information.

Ces études et recommandations ont été faites par des organismes importants dans l'industrie de la radiodiffusion et on peut dire qu'il s'agit d'initiatives majeures qui pourraient éventuellement modifier le comportement social en vue de faire disparaître les préjugés et les pratiques fondés sur les stéréotypes sexistes.

## 2 MESURES PRISES POUR ÉLIMINER OU DIMINUER LES STÉRÉOTYPES SEXISTES DANS LES COMMUNICATIONS GOUVERNEMENTALES

Les recommandations générales du Plan d'action national demandaient à tous les média d'information gouvernementaux de faire en sorte que les façons de décrire ou de parler des femmes ne soient pas limitées aux rôles traditionnels et qu'elles tiennent compte du fait que la population visée par les programmes publics d'information comprend 50 p. cent de femmes.

En conséquence, le Guide des communications gouvernementales employé par tous les ministères et organismes dans l'organisation de leurs campagnes d'information comprend maintenant un énoncé de politique sur les "Images représentatives dans la publicité gouvernementale".

### a Images représentatives dans la publicité gouvernementale

Voici la politique du gouvernement:

- . la représentation des Canadiens dans toute la publicité du gouvernement fédéral doit être un reflet aussi fidèle que possible de leur sexe, de leur âge et de leurs origines ethniques et ancestrales et du fait de l'existence de personnes handicapées ou souffrant d'incapacité, tant sur le plan national que régional, dans les cas appropriés, et doit représenter ces groupes dans tous les aspects de la vie canadienne;
- . tous les ministères doivent tenir compte de cette politique dans les directives qu'ils donnent aux maisons de publicité à l'occasion de leurs campagnes de publicité;
- . le Groupe de gestion de la publicité doit contrôler l'application de cette politique lorsqu'il examine le plan des campagnes de publicité; et
- . le Groupe de gestion de la publicité doit consulter, en collaboration avec les directeurs des services d'information des ministères, les représentant(e)s des personnes handicapées ou souffrant d'incapacité, des femmes, des autochtones, des principales minorités ethniques, des jeunes et des vieillards au sujet de l'application de cette politique.

b Lignes directrices administratives

En outre, Condition féminine Canada a établi, dans le cadre des responsabilités qui lui sont attribuées par le Plan d'action national, des lignes directrices pour les rédacteurs(trices) pour les aider à éliminer les stéréotypes sexistes dans les communications du gouvernement fédéral. Le Cabinet a approuvé ces lignes directrices et le Conseil du Trésor les a publiées sous forme de politique administrative en 1982. Leur mise en oeuvre obligera les ministères et organismes à revoir leurs publications et leur matériel de formation pour en éliminer, le cas échéant, les stéréotypes sexistes et les autres éléments discriminatoires. L'objet de cette politique est formulé comme suit:

Le présent chapitre expose la politique, les principes généraux et les lignes directrices de base pour éliminer les termes rétrogrades, les descriptions dégradantes et les représentations inégalitaires de tous les genres de communications gouvernementales, qu'elles soient produites par un ministère, obtenues en vertu d'un marché ou achetées d'un organisme de l'extérieur du gouvernement.

Les stéréotypes sexuels visent autant les hommes que les femmes. Cependant, comme les femmes ont toujours été touchées de façon plus insinuante et plus négative que les hommes, le présent chapitre vise principalement à éliminer les stéréotypes sexuels qui les affectent.\*

Avant l'établissement de cette politique applicable à l'ensemble du gouvernement, plusieurs ministères et organismes avaient établi leurs propres lignes directrices à l'intention de leurs employé(e)s "pour éviter la discrimination sexuelle dans les documents internes et les publications, pour présenter une image positive des femmes et pour communiquer de façon positive avec elles".\*\*

3 COMMISSION DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION DU CANADA (C.E.I.C.):  
LES FEMMES DANS LES EMPLOIS HABITUELLEMENT OCCUPES PAR DES HOMMES

La Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada a fait des efforts soutenus pour essayer d'amener les femmes à s'éloigner des occupations traditionnellement réservées aux femmes dans le secteur des services et pour combattre la

\* Conseil du Trésor du Canada Manuel de la politique administrative, chap. 484, "Élimination des stéréotypes sexuels" (Ottawa: 1982), p. 3.

\*\* Emploi et Immigration Canada. Lignes directrices touchant la rédaction de textes: Situation de la femme, (Ottawa: 1980), p. 1.

perception du public voulant que les femmes ne puissent être employées que dans le domaine des services (voir la documentation citée sous C.E.I.C.). Dans ce domaine, la Commission incite activement les femmes à accepter des emplois habituellement occupés par des hommes et à suivre des cours de formation à cet effet. De plus, elle accorde de l'aide financière aux employeurs qui engagent ou forment des femmes dans cette perspective. Pour inciter les femmes à accepter ces emplois, la Commission a pris les mesures suivantes:

- . le lancement d'une importante campagne publicitaire (à la télévision, dans les journaux et les périodiques) afin de renseigner les femmes et de les inciter à prendre en considération le vaste éventail de professions qui s'offrent à elles;
- . l'instauration de programmes de formation visant à permettre aux femmes d'accéder aux emplois mieux rémunérés habituellement occupés par des hommes, et ce, en offrant un stimulant financier aux employeurs du secteur privé qui engagent et forment des femmes en vue de leur faire exercer des emplois traditionnellement réservés aux hommes.

Dans le cadre du Programme national de formation industrielle, un employeur qui engage une femme pour un poste traditionnellement masculin peut se voir rembourser 75% du salaire qu'il lui verse durant sa période de formation, jusqu'à concurrence d'un maximum pré-établi, de même que la totalité des frais qu'il débourse pour payer des instructeurs, de l'équipement et du matériel de formation, ainsi que d'autres frais connexes. Ce programme spécial vise à:

- . accroître les possibilités d'emploi des femmes dans les professions traditionnellement réservées aux hommes et, par conséquent, leur ouvrir de nouvelles perspectives en matière d'emploi et de revenu;
- . aider les employeurs à régler les problèmes que leur pose ou leur posera la pénurie de main-d'oeuvre spécialisée et, par conséquent, contribuer à satisfaire la demande de main-d'oeuvre spécialisée sur le marché du travail; et
- . contribuer à modifier l'idée générale qu'on se fait de certains emplois comme étant spécifiquement réservés aux membres d'un sexe en offrant à un plus grand nombre de femmes la possibilité de réfuter les stéréotypes traditionnels.

Dans le cadre de ce programme spécial, sont dits traditionnellement réservés aux hommes les emplois où la proportion de femmes est de 10% ou moins, ce qui comprend les postes d'ouvrier spécialisé, de technicien et certains postes de cadre (par exemple: mécanicien industriel, technicien en génie, tôlier, programmeur, gérant de publicité, etc.);

En consultation avec les gouvernements provinciaux, la C.E.I.C. offre des services dans les collèges communautaires et autres écoles de formation afin de permettre aux femmes d'avoir accès à des emplois traditionnellement réservés aux hommes au moyen de:

- . l'élaboration et la présentation de cours permettant aux femmes de se familiariser avec les emplois habituellement occupés par des hommes;
- . l'élaboration et la présentation de cours destinés à préparer les femmes à entreprendre une formation dans les métiers; et
- . la réservation de places pour les femmes dans les cours de formation pour un certain nombre d'emplois habituellement occupés par des hommes.

#### 4 MESURES VISANT À COMBATTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Au cours des dernières années, le public est devenu plus conscient de la gravité du problème du harcèlement sexuel. Auparavant, c'était un phénomène fort répandu mais qui n'avait pas fait l'objet de débats publics. Les commissions des droits de la personne acceptent d'entendre les plaintes de harcèlement sexuel en se fondant sur les clauses relatives au sexe, mais certains gouvernements, dans un souci de clarté, ont modifié leur législation afin d'interdire expressément ce genre de pratique.

L'Ontario a modifié son Code des droits de la personne (Human Rights Code) en 1981 afin d'interdire le harcèlement sexuel en matière de travail et de logement. On y définit le harcèlement comme "une attitude ou des propos désagréables dont l'auteur sait, ou devrait raisonnablement savoir, qu'ils ne sont pas bienvenus" (art. 9(f)). Le Code contient en outre une disposition garantissant le droit d'une personne à ne pas subir de sollicitation sexuelle (art. 6(3)(a)).

(j) Toute personne a le droit:

- a) de ne pas subir de sollicitation ou d'avances sexuelles de la part d'une personne en mesure de lui conférer, accorder ou supprimer un avantage ou une promotion, lorsque la personne qui fait la sollicitation ou les avances sait, ou devrait raisonnablement savoir que celles-ci sont importunes; ou
- b) de ne pas subir de représailles, ou de menaces de représailles, pour avoir repoussé des avances ou une sollicitation sexuelles, lorsque les menaces ou les représailles sont exercées par une personne en mesure de lui conférer,

accorder ou supprimer un avantage ou une promotion.

Les modifications à la Charte des droits et libertés du Québec qui ont été adoptées le 18 décembre 1982 mais n'ont pas encore été proclamées interdisent le harcèlement pour tous les motifs énumérés dans la loi, et notamment le sexe.

Les modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne déposées le 17 décembre 1982 prévoient que le harcèlement constitue une pratique discriminatoire, et précisent que le harcèlement sexuel est réputé constituer du harcèlement pour un motif interdit par la loi.

Travail Canada a proposé de modifier le Code canadien du travail afin d'imposer aux employeurs l'obligation de réduire la fréquence du harcèlement sexuel. Au printemps 1981, Travail Canada a aussi parrainé une campagne nationale dans les médias sur le harcèlement sexuel au travail.

En outre, le Conseil du Trésor (en sa qualité d'employeur des fonctionnaires fédéraux) a adopté une politique spéciale sur le harcèlement personnel. Le harcèlement sexuel y est ainsi décrit:

Cette forme de harcèlement est délibérée, n'est pas sollicitée et comporte habituellement des gestes, des actes physiques ou des commentaires de nature sexuelle. Ces gestes, actes ou commentaires sont répréhensibles ou offensants. Il peut s'agir d'un acte isolé ou d'une série d'incidents... Ce harcèlement est par définition coercitif et unilatéral, et hommes et femmes peuvent en être victimes.\*

## 5 LE RÔLE DES FEMMES DANS L'HISTOIRE

La perception du public quant au rôle des femmes dans la société a privé les femmes de leur droit de faire reconnaître la grande contribution qu'elles ont apportée au développement des nations et, donc, de l'histoire. Des activités sont actuellement élaborées au Canada pour faire obstacle à ces pratiques et idées discriminatoires.

### • La célébration de "l'affaire des personnes"

Chaque année, cinq prix sont décernés à des femmes en reconnaissance de leur contribution exceptionnelle à l'amélioration de la situation de la femme au Canada. Les prix de "l'affaire des personnes" ont été décernés pour la première fois en 1979 pour célébrer le 50ième anniversaire

\* Conseil du Trésor du Canada. Le harcèlement sexuel en milieu de travail. (Ottawa: Approvisionnements et Services, 1982).



de la décision du Conseil privé accordant aux femmes le droit d'être légalement reconnues comme des personnes, leur permettant ainsi d'être nommées au Sénat du Canada.

• Commémorations philatéliques

La Société canadienne des postes a reconnu la contribution des Canadiennes à la société par l'entremise de plusieurs séries de timbres spéciaux. Par exemple, elle a émis le 14 juillet 1975 un timbre célébrant l'Année Internationale de la Femme, et le 6 mars 1980, un timbre représentant quatre féministes canadiennes éminentes.

• Vers des horizons nouveaux: la femme canadienne de 1870 à 1940

"Vers des horizons nouveaux" est une exposition documentaire sur l'histoire des femmes du Canada présentée pour la première fois en 1982 par les Archives publiques du Canada en collaboration avec la Bibliothèque nationale du Canada. Cette exposition est accompagnée d'une série de films "Femmes cinéastes canadiennes" réalisés et présentés par les Archives nationales du film, de la télévision et de l'enregistrement sonore en collaboration avec les Archives publiques du Canada.

Comme l'indique l'avant-propos du catalogue de l'exposition,

Il a fallu de nombreuses années pour que l'on reconnaisse à quel point les femmes canadiennes ont contribué au développement de notre pays. Puisse cette exposition nous faire prendre conscience de la dette immense que nous avons envers les femmes des générations passées.

L'épilogue offre des observations sur la lenteur du progrès social et des changements dans les attitudes.

Cette exposition a été préparée l'année où Bertha Wilson est devenue la première femme juge de la Cour suprême du Canada, cinquante-trois ans après la conclusion triomphale de "l'affaire des personnes". Pourquoi a-t-il fallu attendre aussi longtemps qu'une femme accède à ce poste?

Cette question, tout en étant troublante, fait ressortir l'actualité de certains aspects de la condition féminine rencontrés dans ces documents. Le choc que l'on éprouve en reconnaissant ces problèmes est déroutant, car il entraîne une prise de conscience plus éclairée sur la situation présente des femmes dans la société canadienne. Sans vouloir

prêcher la bonne parole, ni interpréter le passé, nous pensons que ces documents ont une signification profonde et véhiculent un message encore brûlant d'actualité.\*

DOCUMENTATION

CANADA

Archives publiques du Canada/Bibliothèque nationale du Canada

Vers des horizons nouveaux: la femme canadienne de 1870 à 1940. (Ottawa: Approvisionnements et Services Canada, 1982).

Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada

Brochures

Guide à l'intention des femmes : programmes et services d'emploi fédéraux.

Nouvelles orientations pour les femmes. (document interne - en anglais seulement).

Formation des femmes dans les occupations non-traditionnelles.

La femme de retour au travail.

Étude sur l'emploi des femmes dans les postes traditionnellement masculins.

(document interne - en anglais seulement).

Groupe de travail sur l'évolution du marché du travail. Étude technique N° 8. par Leah Cohen. (Ottawa : Ministère des approvisionnements et services, 1981).

Situation de la femme : lignes directrices touchants la rédaction de textes. (Ottawa: Emploi et Immigration Canada 1980).

Programme de formation des femmes dans les professions non-traditionnelles.

Énoncé et directives d'application. (Ottawa : Division de la formation industrielle, Emploi et Immigration Canada, 1980).

\* Jeanne L'Espérance. Vers des horizons nouveaux: la femme canadienne de 1870 à 1940. Archives publiques du Canada et Bibliothèque nationale du Canada, (Ottawa: Approvisionnements et services Canada, 1982) p. 63.

Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes.

L'image des femmes. Rapport du groupe de travail sur les stéréotypes sexistes dans les média de radiodiffusion. (Ottawa: Approvisionnement et Services Canada, 1982).

Santé et Bien-être social Canada

Lignes directrices sur l'élimination des stéréotypes sexistes dans le vocabulaire et les documents visuels. (Ottawa: Programme d'égalité des chances dans l'emploi, Santé et Bien-être social Canada, 1982).

Société Radio-Canada

La présence, le rôle et l'image de la femme aux heures de grande écoute à la télévision du réseau français à Radio-Canada. Rapport de la PEAC Developments. (Ottawa: 1982).

The Presence, Role and Image of Women in Prime Time on the English Network of the C.B.C. Rapport de la PEAC Developments. (Ottawa: 1982).

MANITOBA

Bureau de la main-d'oeuvre féminine

Career Selector. (Série de six brochures d'information sur les carrières). (Winnipeg: Ministère du travail et de la main-d'oeuvre, 1978).

NOUVELLE-ÉCOSSE

Ministère de l'Éducation de la Nouvelle-Écosse

Careers for Women. (Série de sept brochures d'information sur les carrières non-traditionnelles). (Halifax: 1982).

ARTICLE 5(b)

Les États parties prennent toutes les mesures appropriées:

- (b) Pour 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.

Ce principe, qui reconnaît la primauté de l'enfant, se retrouve souvent dans les lois canadiennes (voir les commentaires sous les articles 16.1(d) et (f)). On peut dire qu'il est universellement reconnu au Canada.

La question de l'éducation familiale est généralement abordée dans le cadre des programmes pédagogiques élaborés par les gouvernements provinciaux par l'intermédiaire de leurs ministères de l'Éducation. Le principe de la responsabilité conjointe des hommes et des femmes est souvent exposé dans les écoles pour essayer d'aider les étudiants à redéfinir le rôle des hommes et des femmes dans l'éducation des enfants et les tâches ménagères.

À titre de pays participant à la Conférence à haut niveau des pays membres de l'O.C.D.E. sur l'emploi des femmes, le Canada a reconnu le principe énoncé dans la Déclaration sur les politiques en faveur de l'emploi des femmes voulant que "les hommes et les femmes ont la responsabilité conjointe de l'éducation et du soin des enfants".

ARTICLE 6

Les États parties prennent toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour réprimer, sous toutes leurs formes, le trafic des femmes et l'exploitation de la prostitution des femmes.

Le trafic de femmes et le proxénétisme sont interdits au Canada. Les dispositions de l'article 195 du Code criminel sont les plus importantes en ce qui concerne l'article 6 de la Convention. Cet article, cité ci-dessous, interdit le proxénétisme ou le fait de vivre de la prostitution d'autrui. Selon l'article 179, est "prostituée" une personne de l'un ou l'autre sexe qui se livre à la prostitution.

- 195.(1) Est coupable d'un acte criminel et passible d'un emprisonnement de dix ans, quiconque
- a) induit, tente d'induire ou sollicite une personne à avoir des rapports sexuels illicites avec une autre personne, soit au Canada, soit hors du Canada;
  - b) attire ou entraîne une personne qui n'est pas prostituée ou une personne reconnue de mauvaises moeurs vers une maison de débauche ou une maison de rendez-vous aux fins de rapports sexuels illicites ou de prostitution;
  - c) sciemment cache une personne dans une maison de débauche ou une maison de rendez-vous;
  - d) induit ou tente d'induire une personne à se prostituer, soit au Canada, soit hors du Canada;
  - e) induit ou tente d'induire une personne à abandonner son lieu ordinaire de résidence au Canada, lorsque ce lieu n'est pas une maison de débauche, avec l'intention de lui faire habiter une maison de débauche ou pour qu'elle fréquente une maison de débauche, au Canada ou hors du Canada;
  - f) à l'arrivée d'une personne au Canada, la dirige ou la fait diriger vers une maison de débauche ou une maison de rendez-vous ou l'y amène ou l'y fait conduire;
  - g) induit une personne à venir au Canada ou à quitter le Canada pour se livrer à la prostitution;

- h) aux fins de lucre, exerce un contrôle, une direction ou une influence sur les mouvements d'une personne de façon à démontrer qu'il l'aide, l'encourage ou la force à s'adonner ou à se livrer à la prostitution avec quelque personne en particulier ou d'une manière générale;
- i) applique ou administre, ou fait prendre, à une personne, quelque drogue, liqueur enivrante, matière ou chose, avec l'intention de la stupéfier ou de la subjuguier de manière à permettre à quelqu'un d'avoir avec elle des rapports sexuels illicites; ou
- j) vit entièrement ou en partie des produits de la prostitution d'une autre personne.
- (2) La preuve qu'une personne vit ou se trouve habituellement en compagnie de prostitués, ou vit dans une maison de débauche ou une maison de rendez-vous, constitue, en l'absence de preuve contraire, une preuve qu'elle vit des produits de la prostitution.
- (3) Nul ne doit être déclaré coupable d'une infraction visée au paragraphe (1), autre qu'une infraction prévue par l'alinéa j) de ce paragraphe, sur la déposition d'un seul témoin, à moins que la déposition de ce témoin ne soit corroborée sous quelque rapport essentiel par une preuve qui implique l'accusé.
- (4) Nulle procédure à l'égard d'une infraction visée au présent article ne doit être intentée plus d'un an à compter de la date où l'infraction a été commise, d'après l'allégation.

Le Code criminel interdit également certaines autres activités connexes. On trouve aux articles 193 et 194 du Code criminel les infractions relatives aux maisons de débauche, définies à l'article 179 comme étant "un local qui est tenu ou occupé ou que fréquentent une ou plusieurs personnes, à des fins de prostitution ou pour la pratique d'actes d'indécence". L'article 193 rend coupable d'un acte criminel quiconque tient une maison de débauche. Quiconque habite une maison de débauche, est trouvé sans excuse légitime dans une maison de débauche, ou permet sciemment qu'un local soit employé aux fins de maison de débauche, est coupable d'une infraction punissable sur déclaration sommaire de culpabilité. En vertu de l'article 194, les personnes qui transportent d'autres personnes à des maisons de débauche sont coupables d'une infraction.

PRINCIPALE LOI

CANADA

Code criminel, S.R.C. 1970, chap. C-34,  
tel que modifié.

ARTICLE 7

Les États parties prennent toutes les mesures voulues pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans la vie politique et publique du pays...

Les pratiques discriminatoires qui peuvent encore se manifester à l'égard des femmes dans la vie publique et politique sont le résultat non pas de lois mais de coutumes. Au Canada, les femmes jouissent au même titre que les hommes du droit de vote, du droit d'être candidates lors des élections, d'occuper un emploi public et d'exercer des fonctions publiques. Leur sous-représentation au Parlement et dans les assemblées législatives, dans les conseils municipaux, les agences, conseils, organismes, offices et commissions, dans la magistrature, dans la fonction publique, dans les partis politiques, dans les syndicats et dans les conseils d'administration des sociétés privées est le reflet d'attitudes sociales persistantes quant au rôle de la femme dans la société.

ARTICLE 7(a)

Les États parties... assurent (aux femmes) dans des conditions d'égalité avec les hommes, le droit de:

- (a) Voter à toutes les élections et dans tous les référendums publics et être éligibles à tous les organismes publiquement élus;

Le droit des Canadiennes de voter et d'être éligibles aux élections est garanti par la Constitution et par des lois. La Charte canadienne des droits et libertés garantit à tout citoyen les droits démocratiques de voter et d'être candidat.

3. Tout citoyen canadien a le droit de vote et est éligible aux élections législatives fédérales ou provinciales.

Comme on l'a déjà mentionné, ces droits sont également garantis aux femmes et aux hommes en vertu de l'art. 28.

Tous les gouvernements au Canada ont adopté, sous une forme ou sous une autre, une loi électorale qui régit la mise en candidature et l'élection des Canadiens aux différents corps législatifs. Les électeurs admissibles résidant en Saskatchewan et au Québec ont en outre le droit garanti "de voter à toutes les élections" aux termes de l'article 8 du Code des droits de la personne de la Saskatchewan

(Human Rights Code) et de l'art. 22 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec\*.

Tous les citoyens de plus de 18 ans qui résident habituellement dans une province ou un territoire donné ont le droit de vote. Ceux qui ne peuvent pas voter sont habituellement les présidents de scrutin, les juges, les prisonniers et les malades mentaux. Les élections se font au suffrage égal et universel au moins tous les cinq ans par scrutin uninominal à un tour (par circonscription). Les candidats aux élections doivent généralement avoir les mêmes qualifications que les électeurs. Le tableau suivant indique le nombre de femmes actuellement membres des différentes législatures au Canada.

MEMBRES DES LEGISLATURES SELON LE GOUVERNEMENT ET LE SEXE, 1982		
GOUVERNEMENT	DÉPUTÉ(E)S N° total/ N° de femmes	MINISTRES N° total/ N° de femmes
CANADA	282/16**	35/2
TERRITOIRES DU YUKON	16/3	5/1
TERRITOIRES DU NORD-OUEST	22/2	7/0
COLOMBIE-BRITANNIQUE	57/6	20/1
ALBERTA	79/5	30/2
SASKATCHEWAN	64/5	17/2
MANITOBA	57/7	18/3
ONTARIO	125/6	29/2
QUÉBEC	122/8	27/2
NOUVEAU-BRUNSWICK	58/3	23/3
NOUVELLE-ÉCOSSE	52/1	21/0
ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD	32/2***	10/1
TERRE-NEUVE	52/3	18/2
<b>TOTAL</b>	<b>1018/67</b>	<b>260/21</b>

\* Voir le Rapport du gouvernement du Québec à l'Annexe II, p. 26 à 28.

\*\* L'Orateur de la Chambre des Communes est une femme.

\*\*\* L'Orateur adjoint de l'Assemblée législative est une femme.



La tenue d'élections pour combler des postes au sein des administrations locales (conseils municipaux, conseils scolaires) se fait en vertu des lois sur les municipalités (ou sur les élections municipales) et des lois sur les écoles publiques. Aucune enquête nationale n'a été effectuée pour calculer le nombre de femmes élues à des postes de conseillers(ères) municipaux(ales) ou de membres de conseils scolaires. On sait cependant que les femmes sont mieux représentées au niveau local qu'aux niveaux fédéral et provinciaux. (Voir page 27 du Rapport du Québec, à l'Annexe II, pour plus de renseignements sur cette province).

### PRINCIPALES LOIS

#### CANADA

Loi constitutionnelle de 1982  
Loi électorale du Canada, S.R.C. 1970,  
chap. 14 (1er suppl.).

#### TERRITOIRE DU YUKON

Loi sur le Yukon, S.R.C. 1970,  
chap. Y-2.  
Loi sur les limites des circonscriptions  
électorales (Electoral Districts  
Boundaries Act, O.Y.T. 1977, chap. 2).  
Loi sur les élections (Election Act,  
1977 O.Y.T. 1977, (2nd session),  
chap. 3).  
Loi concernant le conseil du Territoire  
du Yukon (Yukon Council Ordinance  
O.Y.T. 1978, (1st session), chap. 2).  
Loi sur le plébiscite (Plebiscite  
Ordinance, C.O.Y.T. 1976, chap. P-5).  
Loi sur les élections municipales  
(Municipal Elections Act, C.O.Y.T.  
1976, chap. M-14).

#### TERRITOIRES DU NORD-OUEST

Loi sur les Territoires du Nord-Ouest,  
S.R.C. 1970, chap. N-22.  
Décret sur le Conseil (Council  
Ordinance, R.O.N.W.T. 1974, chap.  
C-19).  
Décret de 1978 sur les élections  
(Elections Ordinance, O.N.W.T. 1978,  
(3rd session), chap. 3).  
Décret sur les municipalités (Municipal  
Ordinance, R.O.N.W.T. 1974, chap.  
M-15).

#### COLOMBIE-BRITANNIQUE

Loi électorale provinciale de la  
Colombie-Britannique (British Columbia  
Provincial Elections Act, R.S.B.C.  
1979, chap. 103).

Loi sur les municipalités (Municipal Act, R.S.B.C. 1960, chap. 255).

ALBERTA

Loi électorale (Election Act, R.S.A. 1980, chap. E-2).

Loi sur les élections municipales (Municipal Elections Act, R.S.A. 1980, chap. M-25).

Loi sur les élections scolaires (School Election Act, R.S.A. 1980, chap. S-5).

SASKATCHEWAN

Loi électorale (Election Act, R.S.S. 1978, chap. E-6).

Loi sur les élections municipales (Local Government Election Act, S.S. 1982, chap. L-30.1).

Loi sur les municipalités rurales (Rural Municipalities Act, R.S.S. 1978, chap. R-26).

Code des droits de la personne de la Saskatchewan, art. 8 (Saskatchewan Human Rights Code, S.S. 1979, chap. S-24.1, s.8).

MANITOBA

Loi électorale (Elections Act, S.M. 1980, chap. 67).

Loi sur les écoles publiques (Public Schools Act, S.M. 1980, chap. 33).

Loi sur les municipalités (Municipal Act, S.M. 1970, chap. 100).

Loi sur les élections des autorités locales (Local Authorities Election Act, S.M. 1970, chap. 40).

Loi sur la Ville de Winnipeg (City of Winnipeg Act, S.M. 1971, chap. 105).

Loi sur l'Assemblée législative (Legislative Assembly Act, S.R.M. 1970, chap. L-110).

ONTARIO

Loi électorale, (Election Act, R.S.O. 1970, chap. 133).

Loi sur l'Assemblée législative, (Legislative Assembly Act, R.S.O. 1970, chap. 235).

Loi sur les élections municipales (Municipal Elections Act, R.S.O. 1979, chap. 308).

QUÉBEC\*

Loi électorale du Québec, L.R.Q.  
chap. E-3.

Loi sur la consultation populaire,  
L.R.Q. chap. C-64.1.

NOUVEAU-BRUNSWICK

Loi électorale, L.R.N.B. 1973,  
chap. E-3.

NOUVELLE-ÉCOSSE

Loi électorale (Elections Act, R.S.N.S.  
1967, chap. 83).

Loi sur les élections municipales (Muni-  
cipal Elections Act, R.S.N.S. 1967,  
chap. 198).

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Loi électorale (Elections Act,  
R.S.P.E.I. 1974, chap. E-1).

TERRE-NEUVE

Loi électorale (Election Act, R.S.N.  
1970, chap. 159).

Loi sur les élections municipales (Local  
Government (Elections) Act, R.S.N.  
1970, chap. 217).

---

\* Voir Rapport du gouvernement du Québec, Annexe II, partie II,  
p. 26 à 28.

ARTICLE 7(b)

Les États parties... assurent (aux femmes) dans des conditions d'égalité avec les hommes, le droit de:

- (b) 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;

On peut distinguer dans cet article deux genres de droits à la participation: le droit d'avoir accès à un poste dans la fonction publique et le droit d'occuper toute charge publique. Comme nous l'avons déjà souligné, les femmes jouissent d'un droit égal à celui des hommes d'accéder à un emploi dans la fonction publique et d'occuper une charge publique. Dans l'exercice de ces droits comme dans beaucoup d'autres, cependant, la représentation des femmes est inférieure à celle des hommes.

1 LES GOUVERNEMENTS À TITRE D'EMPLOYEURS

Le gouvernement fédéral de même que les gouvernements des provinces et des territoires détiennent leur compétence en matière d'emploi de lois sur l'emploi dans la fonction publique ou de lois sur la fonction publique. Ces lois stipulent habituellement que les nominations et les promotions doivent être faites au mérite. On y interdit la discrimination fondée sur les motifs habituels de distinction illicite. Certaines lois permettent la mise en oeuvre d'un ensemble de mesures préférentielles pour les anciens combattants, ce qui risque d'avoir des répercussions négatives sur l'accroissement des niveaux de participation des femmes. Dans certains endroits, l'emploi dans la fonction publique est également assujéti aux dispositions des codes des droits de la personne.

On reconnaît généralement le rôle de chef de file que joue le secteur public dans le domaine de l'égalité d'accès à l'emploi. Le gouvernement fédéral et certains gouvernements provinciaux ont adopté des mesures visant à accroître à la fois le nombre de leurs employées et la représentation de celles-ci aux échelons supérieurs de la fonction publique.

a Mesures fédérales

Dans la fonction publique fédérale, la gestion du personnel relève de trois lois principales: la Loi sur l'administration financière, la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. La responsabilité de l'application de ces lois a été déléguée par le gouvernement du Canada aux organismes centraux.

En vertu de la Loi sur l'administration financière, il incombe au Conseil du Trésor d'émettre des directives sur l'utilisation des ressources humaines, la rémunération, les pensions, les avantages sociaux et les relations de travail. En sa qualité d'employeur officiel du gouvernement, le Conseil du Trésor représente les ministères lors des négociations de conventions collectives avec les syndicats de la fonction publique. C'est dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique qu'on trouve la définition des mécanismes utilisés lors de ces négociations.

La Commission de la Fonction publique du Canada est un organisme chargé par la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique de choisir des candidats compétents et de rendre compte de ses activités au Parlement. Aux termes de cette loi, il lui incombe d'assurer le respect du principe du mérite, tel que défini par la Commission, dans le choix de tous les fonctionnaires, et ce, par les moyens suivants:

- . l'élaboration et l'application de méthodes et de normes ouvertes et transparentes de sélection des candidat(e)s à des postes au sein de la fonction publique;
- . l'instauration et l'application de mécanismes d'appel dans le cas des nominations qui font l'objet d'une contestation pour non-respect du principe du mérite; et
- . la tenue de vérifications destinées à évaluer la façon dont s'exerce le pouvoir de choisir le personnel.

La Commission est également appelée à s'acquitter d'autres responsabilités, notamment:

- . pour le Parlement, assurer le respect des dispositions de la loi concernant les activités politiques des fonctionnaires et assurer l'égalité d'accès à la fonction publique pour tous les Canadiens;
- . pour le Conseil du Trésor, offrir divers programmes de formation et de perfectionnement en fonction des besoins centralisés;
- . pour le Gouverneur général en conseil, faire enquête sur les allégations de traitement discriminatoire au sein de la fonction publique; et
- . pour les ministères et organismes, fournir conseils et aide pour l'exécution de leurs programmes de formation.

Dans le cadre de certaines limites et conditions, le Secrétariat du Conseil du Trésor et la Commission de la Fonction publique peuvent déléguer certains pouvoirs de gestion du personnel aux sous-ministres des divers

ministères. Des politiques et lignes directrices ont été formulées pour décrire la façon dont ces pouvoirs doivent être exercés partout dans la fonction publique.

Des lois spéciales régissent l'administration des forces armées et de la Gendarmerie royale du Canada. La Loi sur la défense nationale et la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada déterminent les responsabilités en matière de gestion liées à l'établissement des conditions de travail des membres des forces armées.

Les Forces canadiennes sont entièrement composées de volontaires. L'article 6.01 des Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes énumère les conditions à remplir pour s'enrôler, les principales étant d'être citoyen canadien, d'avoir une bonne réputation et d'avoir dix-sept ans révolus.

Les femmes ont accès à tous les métiers et à toutes les classifications d'officiers à l'exception de celles comprenant la possibilité de combat de même que la classification d'aumônier catholique. Certains métiers et certaines classifications d'officiers ouvertes aux femmes doivent comprendre un certain pourcentage d'hommes.

Dans la partie relative à l'article 3, il a été souligné qu'il existe au gouvernement un grand nombre de programmes et de directives du Cabinet concernant l'emploi des femmes. Vers la fin des années 60, la Commission de la Fonction publique du Canada a demandé que l'on compare la situation des femmes à celle des hommes dans la fonction publique. D'abord publié en 1969, le rapport de cette étude portait non seulement sur la responsabilité de la Commission de la Fonction publique mais aussi sur tout ce qui se rapporte au rôle du gouvernement en sa qualité d'employeur de femmes. Ce rapport présentait aussi un énoncé de principe qui constitue, semble-t-il, le premier énoncé de principes concernant l'égalité d'accès à l'emploi pour les femmes, intitulé "Égalité de l'homme et de la femme devant l'emploi: Déclaration préliminaire publiée par la Commission de la Fonction publique".\*

Les activités entreprises depuis par le gouvernement fédéral sont résumées dans les pages suivantes. Nous n'y discuterons que des mesures visant à promouvoir l'égalité des chances dans l'emploi. Les programmes d'action positive sont commentés dans la section consacrée à l'article 4.1.

---

\* Kathleen Archibald. Les deux sexes dans la Fonction publique. Rapport présenté à la Commission de la Fonction publique du Canada. (Ottawa: Information Canada, 1973), p. 239.

i L'Office de la promotion de la femme, Commission de la  
Fonction publique du Canada

L'Office de la promotion de la femme, qui est l'une des premières réalisations concrètes faisant suite aux recommandations de la Commission royale, a été mis sur pied en 1971.

Les objectifs de l'Office sont les suivants:

- . accroître les taux de recrutement, de promotion et de participation des femmes, tout particulièrement aux niveaux intermédiaire et supérieur de la gestion, et augmenter le nombre de participantes aux programmes de formation et de perfectionnement;
- . élaborer des programmes fédéraux d'éducation visant l'avancement des femmes et mettre en oeuvre un programme national d'information sur l'emploi des femmes dans le secteur public;
- . fournir de l'aide et des conseils aux ministères fédéraux lors de l'élaboration et de la mise en oeuvre de leurs propres plans d'action pour la promotion de la femme;
- . examiner toutes les politiques, les pratiques, les méthodes et instruments de sélection de la Commission de la Fonction publique afin de s'assurer qu'ils n'ont pas d'effets discriminatoires sur les femmes et qu'ils répondent aux objectifs du gouvernement fédéral; et
- . sensibiliser les femmes et les hommes aux pratiques discriminatoires, qu'elles soient flagrantes ou plus subtiles, à l'égard des employées de la fonction publique.

Les taux de participation, de recrutement et de promotion des femmes dans la fonction publique se sont améliorés au cours des dernières années. L'égalité des chances pour les femmes se heurte cependant à plusieurs difficultés majeures; elles sont, par exemple, faiblement représentées dans les catégories scientifiques et techniques et la direction supérieure, comme le démontre le tableau ci-joint. La Commission de la Fonction publique continue d'étudier ce problème. L'Office constitue un point central de contrôle, de synthèse et de diffusion des activités touchant l'égalité d'accès à l'emploi dans le secteur public.

CATÉGORIE D'EMPLOI	1982		1980		1980			
	FEMMES		HOMMES		FEMMES			
	TOTAL*	NO	§**	HOMMES	TOTAL	NO	§	HOMMES
Haute direction	2 789	145	5,19	2 644	1 274	52	4,1	1 222
Scientifique et professionnelle	22 343	5 044	22,57	17 298	21 372	4 500	21,1	16 870
Administration et service extérieur	53 831	17 196	31,94	36 632	49 058	13 417	27,3	35 641
Technique	25 360	3 208	12,64	22 152	25 737	2 676	10,4	23 059
Soutien Administratif	70 438	57 745	81,97	12 688	65 503	52 815	80,6	12 685
Exploitation	45 492	5 628	12,37	39 858	45 165	5 228	11,6	39 936
GRAND TOTAL**	223 013	89 186	39,99	133 812	208 299	78 793	37,8	129 498

\* Total en septembre 1982.

\*\* § de la population connue.

\*\*\* Comprend aussi la population inconnue.

Source: Commission de la Fonction publique, Tableau 13, Rapport annuel 1981.



ii Le Bureau de l'égalité des chances de Radio-Canada

En 1974, le président de Radio-Canada annonçait la formation d'un groupe de travail sur la situation de la femme. Cette annonce faisait suite au besoin que l'on ressentait d'améliorer les conditions de travail des femmes à l'emploi de la Société. Le groupe de travail a fait 56 recommandations spécifiques, dont l'une avait trait à la mise sur pied immédiate d'un Bureau de l'égalité des chances qui soit le principal organe de mise en oeuvre d'un programme d'ensemble à long terme de promotion de la femme.

Le mandat confié aux membres du Bureau de l'égalité des chances était le suivant:

Faire en sorte que tous les employés de la Société jouissent de possibilités égales dans tous les secteurs d'emploi de la Société, et cela sans égard au sexe, à la religion, à l'âge, à la situation de famille ou à l'origine nationale des employés.

iii Le Programme d'égalité d'accès à l'emploi pour les femmes (Programme d'E.A.E.F.)

Le 30 octobre 1975, le Cabinet adoptait une politique et des lignes directrices visant à assurer aux femmes l'égalité d'accès à l'emploi et à l'avancement professionnel au sein de la fonction publique. Publiée dans le Guide de la gestion du personnel sous le titre "L'égalité d'accès à l'emploi pour la femme dans la Fonction publique du Canada", cette politique forme la pierre angulaire du Programme d'E.A.E.F. Dans le cadre du programme de gestion du personnel, le Secrétariat du Conseil du Trésor a aussi émis des directives sur la présentation de rapports concernant les programmes d'E.A.E.F. de chaque ministère.

Ces directives enjoignent les ministères et organismes fédéraux d'établir des objectifs numériques à court et à long termes afin d'en arriver à ce que chaque ministère, chaque catégorie d'emploi et chaque niveau aient une représentation féminine reflétant le nombre de femmes qualifiées, intéressées et disponibles. Le Conseil du Trésor, en sa qualité d'employeur officiel du gouvernement fédéral, s'occupe d'analyser les rapports et les plans d'action annuels des ministères.\* Le progrès réalisé dans la mise en

---

\* Le rapport suivant est inclus dans la documentation à titre d'exemple: Secrétariat d'État, Programme d'égalité d'accès à l'emploi pour les femmes. Rapport annuel pour 1981 et plan d'action pour 1982-1983. (Ottawa: Secrétariat d'État).

oeuvre du programme d'E.A.E.F. fait chaque année l'objet d'un rapport du Conseil du Trésor.

Les sous-ministres sont responsables de la mise en oeuvre de la politique d'E.A.E.F. dans leur ministère, responsabilité qu'ils délèguent à des agents ministériels qui se voient ainsi chargés de contrôler ou de diriger l'élaboration et la mise en oeuvre d'une politique et d'un programme ministériels d'E.A.E.F.. Ces agents font généralement partie de la haute direction de leur ministère. On a établi récemment une politique exigeant qu'on inclue dans les évaluations de la performance des cadres une appréciation des efforts qu'ils ont faits pour se conformer à des politiques comme celle de l'égalité d'accès à l'emploi pour les femmes. Cette mesure vise à amener les cadres à se sentir plus responsables de la réalisation des objectifs du Programme d'E.A.E.F..

Dans le cadre de ce Programme, le rôle de la Commission de la Fonction publique est de faire en sorte que les politiques et les méthodes de choix du personnel ne constituent pas des obstacles inutiles au recrutement, à la nomination et à la promotion des femmes, et d'assurer aux femmes l'égalité d'accès à l'emploi et aux promotions internes dans la fonction publique. De plus, on a demandé aux ministères d'inviter plus de femmes à faire partie des comités de sélection. Cette mesure devrait contribuer à réduire les préjugés à l'égard des femmes lors du processus de sélection.

iv Groupe des programmes de participation, Division des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor

Cette division a été créée pour appuyer, renforcer et souligner l'engagement du gouvernement à l'égard des politiques d'action positive et d'égalité d'accès à l'emploi dans la fonction publique.

La division est chargée de la coordination des activités entreprises dans le cadre du Programme d'E.A.E.F. ainsi que de la Stratégie d'action positive de la Fonction publique. Elle publie chaque année un rapport sur les plans d'action relatifs à l'E.A.E.F.\*

\* Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. L'égalité d'accès à l'emploi pour la femme dans la Fonction publique du Canada 1979. (Ottawa: Direction de la politique du personnel, Conseil du Trésor).

b Mesures provinciales

On peut dire, d'une façon générale, que les réalisations des gouvernements provinciaux n'ont pas été aussi rapides et aussi complètes que celles du gouvernement fédéral. Il sera question ici des mesures prises par l'Ontario et le Nouveau-Brunswick. Pour sa part, la Saskatchewan cherche présentement à obtenir l'approbation de la Commission des droits de la personne pour la mise en oeuvre d'un programme spécial.

Le tableau qui accompagne cette section indique le nombre de femmes occupant un poste de sous-ministre ou de sous-ministre adjoint dans les provinces, les territoires et au gouvernement fédéral.

i Ontario

En 1974, l'Ontario a établi un Bureau des employées de la Couronne à la suite d'une étude sur la situation des employées du gouvernement de l'Ontario. Ce Bureau est chargé de mettre au point des politiques visant à assurer une meilleure répartition des femmes dans les diverses catégories d'emploi. En 1980, une directive émise dans le cadre du Programme d'action positive a demandé à chaque ministère de se fixer des objectifs numériques d'embauchage et de promotion pour tous les niveaux de classification comprenant moins de 30% de femmes. On espère ainsi atteindre une représentation d'au moins 30% de femmes d'ici l'an 2000. Chaque ministère doit aussi se fixer des objectifs numériques en ce qui a trait aux procédures d'avancement accéléré des femmes.

ii Nouveau-Brunswick

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick a récemment lancé un programme d'égalité d'accès à l'emploi dans la fonction publique provinciale. Une coordonnatrice a été nommée pour administrer ce programme.

De plus, le gouvernement a adopté l'énoncé de principe suivant concernant l'égalité d'accès à l'emploi:

Le gouvernement provincial du Nouveau-Brunswick, à titre d'employeur, souscrit activement au principe de l'égalité d'accès à l'emploi pour tous. Il reconnaît que dans les cas où des obstacles sont venus restreindre indûment les possibilités d'emploi et de promotion de certaines couches de la société, un programme d'ensemble s'impose pour tenter d'éliminer ces obstacles ou d'en corriger les effets. C'est pourquoi la politique du gouvernement provincial est d'offrir des chances égales d'emploi, de

SOUS-MINISTRES ET SOUS-MINISTRES ADJOINTS,  
SELON LE SEXE ET LE GOUVERNEMENT

GOUVERNEMENT	SOUS-MINISTRES		SOUS-MINISTRES	
	ADJOINTS		ADJOINTS	
	Nº	TOTAL/FEMMES	Nº	TOTAL/FEMMES
CANADA	104	3	269	15
TERRITOIRE DU YUKON	17	0	2	0
TERRITOIRES DU NORD-OUEST	16	0	13	0
COLOMBIE-BRITANNIQUE	29	3	71	0
ALBERTA	72	1 (E02)	197	11 (E01, comprend les directeurs exécutifs)
SASKATCHEWAN	22	0	19	0
MANITOBA	23	2	*	4
ONTARIO	32	1	52	2
QUÉBEC****				
NOUVEAU-BRUNSWICK	23	2	23	0
NOUVELLE-ÉCOSSE	24	1	36	4
ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD	10	0	3	1
TERRE-NEUVE	35	0	73	3
<b>TOTAL</b>	<b>407</b>	<b>13</b>	<b>758**</b>	<b>40</b>

\* Nombre total non disponible.

\*\* Le Manitoba n'est pas compris dans ce total.

\*\*\* Ces renseignements ne sont pas disponibles pour le Québec.

formation et de promotion aux femmes, aux autochtones et aux personnes handicapées. Le gouvernement a ainsi pour objectif:

a d'offrir à ces personnes un emploi valable qui leur offre des possibilités d'avancement; et

b d'assurer une représentation mieux équilibrée des personnes autochtones, des femmes et des personnes handicapées compétentes dans la fonction publique provinciale.

### iii Saskatchewan

Nous commentons dans la section consacrée à l'article 4.1 les initiatives prises par la Saskatchewan afin d'améliorer la représentation des femmes employées aux échelons supérieurs de la fonction publique et dans les autres domaines où elles sont sous-représentées.

## 2 NOMINATIONS À DES CHARGES PUBLIQUES

Dans plusieurs cas, le droit de s'acquitter de tâches publiques n'existe que pour ceux et celles qui sont nommé(e)s à divers postes publics. Par exemple, pour s'acquitter des fonctions d'un juge, un(e) Canadien(ne) doit d'abord se faire nommer juge par le gouvernement approprié.

Les institutions dont il sera question ici détiennent souvent beaucoup de pouvoir, tant en ce qui concerne la prise de décision que la formulation de politiques touchant nombre de citoyens. En dépit de cela, les femmes sont aussi mal représentées dans ces postes auxquels elles pourraient être nommées qu'elles le sont dans les postes élus.

Les gouvernements, à cause de leur pouvoir de faire de telles nominations, pourraient décider de s'en servir de façon à devenir des agents de changement dans ce domaine.

Dans cette partie, on verra les nominations à des postes de juge, aux comités de direction des organismes, commissions et conseils gouvernementaux ainsi qu'à certains autres postes relevant des gouvernements.

### a Nominations à des postes de juge

Il sera question ici de nominations à des tribunaux relevant du gouvernement fédéral et des gouvernements provinciaux ainsi que de nominations à des postes de juge des cours de la citoyenneté.

i Les juges de la citoyenneté

La nomination des juges de la citoyenneté relève de l'article 25(1) de la Loi sur la citoyenneté. Ces juges sont chargés d'approuver les demandes relatives à la citoyenneté canadienne, qu'il s'agisse de l'obtenir, de la conserver, d'y renoncer ou de la reprendre. On ne fait aucune distinction entre les hommes et les femmes dans ce genre de nomination.

Plus de la moitié des personnes qui occupent actuellement ces postes sont des femmes et c'est une femme qui assure présentement la charge de Coordonnatrice nationale des juges de la citoyenneté.

ii Les juges nommés par le gouvernement fédéral

Il existe présentement au Canada 604 postes de juge relevant du gouvernement fédéral. Vingt-huit de ces postes sont occupés par des femmes. On peut voir au tableau suivant la distribution de ces femmes parmi les 29 tribunaux du système judiciaire fédéral.

Les faits suivants sont dignes de mention:

- . La première et seule femme siégeant à la Cour suprême du Canada a été nommée le 7 mars 1982.
- . La seule femme qui siège présentement à une Cour d'appel a été nommée à la Cour d'appel du Québec le 16 octobre 1979.
- . La seule femme qui occupe un poste de juge en chef est Juge en chef de la Cour suprême de la Nouvelle-Écosse depuis le 1er mars 1982.
- . Aucune femme n'occupe un poste de juge sur un tribunal relevant du gouvernement fédéral dans les deux Territoires, ni dans les provinces de Terre-Neuve, du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard.

iii Juges nommés par les gouvernements provinciaux

Le tableau ci-dessous indique la représentation féminine dans tous les systèmes judiciaires provinciaux pour lesquels on a pu obtenir ce renseignement.

b Nominations aux comités de direction, commissions, conseils et sociétés de la Couronne

Le faible taux de participation des femmes à ces organismes par rapport à celui des hommes préoccupe les conseils consultatifs fédéral et provinciaux depuis déjà longtemps.

NOMINATIONS DE JUGES PAR LE GOUVERNEMENT FÉDÉRAL,  
SELON LE GOUVERNEMENT, LE SEXE ET LE TRIBUNAL, 1982

<u>GOUVERNEMENT</u>	<u>NOMBRE TOTAL DE JUGES</u>	<u>NOMBRE TOTAL DE FEMMES JUGES</u>
<u>CANADA</u>		
Cour suprême	9	1
Cour fédérale		
- Division d'appel	6	0
- Division de 1ère instance	10	0
<u>YUKON</u>		
Cour suprême	1	0
<u>TERRITOIRES DU NORD-OUEST</u>		
Cour suprême	2	0
<u>COLOMBIE-BRITANNIQUE</u>		
Cour d'appel	11	0
Cour suprême	28	2
Cour de comté	38	1
<u>ALBERTA</u>		
Cour d'appel	10	0
Cour du Banc de la Reine	55	3
<u>SASKATCHEWAN</u>		
Cour d'appel	5	0
Cour du Banc de la Reine	28	2
<u>MANITOBA</u>		
Cour d'appel	6	0
Cour du Banc de la Reine	10	0
Cour de comté	12	1
<u>ONTARIO</u>		
Cour d'appel	16	0
Haute cour	45	2
Cour de district et de comté	41	7
<u>QUÉBEC</u>		
Cour d'appel	14	1
Cour supérieure	11	7
<u>NOUVEAU-BRUNSWICK</u>		
Cour d'appel	5	0
Cour du Banc de la Reine	16	0
<u>NOUVELLE-ÉCOSSE</u>		
Cour d'appel	6	0
Division de 1ère instance	10	1
Cour de comté	9	0
<u>ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD</u>		
Cour suprême	7	0
<u>TERRE-NEUVE</u>		
Division d'appel	4	0
Division de 1ère instance	7	0
Cour de district	8	0
<u>TOTAL</u>	<u>630</u>	<u>28</u>

JUGES NOMMÉS PAR LES PROVINCES ET LES TERRITOIRES,  
PAR SEXE ET PAR GOUVERNEMENT, 1982

<u>GOUVERNEMENT</u>	<u>NOMBRE TOTAL DE JUGES</u>	<u>NOMBRE TOTAL DE FEMMES JUGES</u>
<u>TERRITOIRE DU YUKON</u>	2	0
<u>TERRITOIRES DU NORD-OUEST</u>	4	0
<u>COLOMBIE-BRITANNIQUE</u>	117	6
<u>ALBERTA</u>	106	4
<u>SASKATCHEWAN</u>	45	3
<u>MANITOBA</u>	50	2
<u>ONTARIO</u>	231	6
<u>QUÉBEC*</u>		
<u>NOUVEAU-BRUNSWICK</u>	34	0
<u>NOUVELLE-ÉCOSSE</u>	23	1
<u>ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD</u>	3	0
<u>TERRE-NEUVE</u>	42	0
<u>TOTAL</u>	<u>657</u>	<u>22</u>

\* Ces renseignements ne sont pas disponibles pour le Québec.

i Nominations relevant du gouvernement fédéral

Il ne semble pas y avoir de politique gouvernementale fédérale sur l'égalité de représentation des hommes et des femmes aux comités de direction des organismes, commissions et conseils fédéraux.

Les chiffres disponibles les plus récents proviennent d'une étude effectuée en 1980\* révélant que sur 292 postes

\* Lyse Champagne. Il y en a, mais si peu! Femmes nommées à des offices, commissions, conseils, comités et sociétés de la Couronne relevant du gouvernement fédéral. (Ottawa: Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1980), p. 15.



à plein temps disponibles dans les 86 organismes étudiés, seulement 45 étaient occupés par des femmes. Vingt-trois de ces 45 postes relevaient de deux organismes: la Commission de la citoyenneté (19 sur 33) et le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme (4 sur 4). C'est donc dire que les femmes détenaient moins de 10% (22) des 255 postes répartis dans les 84 autres organismes.

Comme la souligne cette étude:

Certains des organismes mentionnés dans cette étude ont une influence plus profonde, ou du moins une influence plus directe et plus apparente que d'autres sur la vie quotidienne des Canadiens. On a choisi huit organismes clés aux conseils desquels ne siègent qu'un nombre infime de femmes: Air Canada, la Banque du Canada, le Conseil canadien des relations du travail, la Société Radio-Canada, le Canadien National, la Commission canadienne des transports, l'Office national de l'énergie et Pétro-Canada.

... Dans trois de ces huit organismes, soit Air Canada, le Conseil canadien des relations du travail et l'Office national de l'énergie, une seule femme siège au conseil d'administration. Les cinq autres, soit la Banque du Canada, la Société Radio-Canada, le Canadien National, la Commission canadienne des transports (CCT) et Pétro-Canada, n'en comptent aucune à l'heure actuelle...

... Des décisions touchant nos communications, nos systèmes de transport, nos finances, nos ressources énergétiques et notre action économique sont prises sans une participation appropriée de la moitié de la population directement concernée.

## ii Nominations relevant des provinces

Cette situation préoccupe aussi les conseils consultatifs provinciaux de la situation de la femme.

Le Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick a étudié la question de la représentation des femmes sur les conseils et commissions du gouvernement au 30 avril 1982. Le Conseil souligne que:

... il a à maintes reprises rappelé au gouvernement sa recommandation visant à accroître le nombre de femmes nommées aux offices, conseils et commissions du gouvernement... Notre enquête révèle en effet que seulement 17,7% des membres des conseils sont des femmes alors que 37% de tous les conseils d'administration (189 au total) n'ont aucune femme parmi leurs membres. Cinq ministères n'ont aucune femme parmi les membres de leurs conseils.\*

Le Conseil consultatif sur la condition féminine de la Saskatchewan a aussi préparé un rapport sur le même sujet.\*\* D'après ce rapport, la représentation des femmes aux conseils d'administration et aux commissions est de 34% alors qu'elle est de 7,6% dans les sociétés de la Couronne.

#### c Autres nominations gouvernementales

Un petit nombre de postes législatifs et exécutifs sont remplis par nomination.

Le Gouverneur général (au niveau fédéral) et les Lieutenants-Gouverneurs (dans chaque province) sont nommés par la Reine puisqu'ils la représentent à titre de Chef d'État. Ces postes sont surtout symboliques. Ces nominations sont faites sur recommandation du Premier ministre du Canada ou des provinces. À l'heure actuelle, le Lieutenant-Gouverneur du Manitoba est une femme.

La Parlement fédéral se compose de deux organismes: la Chambre des Communes et le Sénat. Nous avons déjà vu le processus d'élection à la Chambre des Communes dans la partie sur l'article 7(a). Les sénateurs sont nommés par le Gouverneur général sur recommandation du Premier ministre du Canada. Sur 92 sénateurs, 8 sont des femmes à l'heure actuelle.

Il n'existe pas d'équivalent du Sénat au niveau provincial.

\* Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick. Rapport annuel 1981-1982. (Moncton: 1982), p. 12.

\*\* Conseil consultatif sur la condition féminine. Female Participation on Boards, Committees and Crown Corporations in Saskatchewan. (Saskatoon: 1981).

PRINCIPALES LOIS

CANADA

Loi sur l'administration financière,  
S.R.C. 1970, chap. F-10.

Loi sur l'emploi dans la Fonction  
publique, S.R.C. 1970, chap. P.-32.

Loi sur les relations de travail dans la  
Fonction publique, S.R.C. 1970,  
chap. P-35.

TERRITOIRE DU YUKON

Loi sur la Commission de la Fonction  
publique (Public Service Commission  
Act, O.C.Y.T. 1976, chap. P-10.1).

TERRITOIRES DU NORD-OUEST

Ordonnance sur la Fonction publique  
(Public Service Ordinance, R.O.N.W.T.  
1974, chap. P-13).

COLOMBIE-BRITANNIQUE

Loi sur la Fonction publique (Public  
Service Act, R.S.B.C. 1979,  
chap. 343).

ALBERTA

Loi sur la Fonction publique (Public  
Service Act, R.S.A. 1980, chap. P-31).

SASKATCHEWAN

Loi sur la Fonction publique (Public  
Service Act, R.S.S. 1978, chap. P-42).

MANITOBA

Loi sur la Fonction publique (The Civil  
Service Act, R.S.M. 1970,  
chap. C-110).

Loi d'interprétation (The Interpretation  
Act, R.S.M. 1970, chap. I-80).

Loi sur les fonctionnaires publics (The  
Public Officers Act, R.S.M. 1970,  
chap. P-230).

ONTARIO

Loi sur la Fonction publique (Public  
Service Act, S.R.O. 1970, chap. 418).

QUÉBEC

Loi sur la Fonction publique, L.R.Q.  
chap. F-3.1.

NOUVEAU-BRUNSWICK

Loi sur la Fonction publique, L.R.N.B.  
1973, chap. C-5.

NOUVELLE-ÉCOSSE

Loi sur la Fonction publique (Civil Service Act, R.S.N.S. 1967, chap. 34).

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Loi sur la Fonction publique (Act Respecting the Civil Service, R.S.P.E.I. 1974, chap. C-9).

TERRE-NEUVE

Loi sur la Fonction publique (Civil Service Act, R.S.N. 1970, chap. 41).

Loi sur la Commission de la Fonction publique (Newfoundland Public Service Commission Act, S.N. 1973, n<sup>o</sup> 116).

DOCUMENTATION

CANADA

Conseil consultatif canadien de la situation de la femme (C.C.C.S.F.)

Il y en a, mais si peu! Femmes nommées à des offices, commissions, conseils, comités et sociétés de la Couronne relevant du gouvernement fédéral. Par Lyse Champagne. (Ottawa: 1980).

Les femmes dans la Fonction publique: négligées et sous-estimées. (Ottawa : 1980).

Les femmes dans la Fonction publique: Obstacles à l'égalité d'accès à l'emploi. (Ottawa : 1979).

Commission de la Fonction publique du Canada

Nouvelles OPF. (Bulletin bimensuel sur les questions d'emploi présentant un intérêt pour les femmes fonctionnaires) (Ottawa).

De l'école au travail. (Brochures destinées à encourager les femmes à s'engager dans les activités traditionnellement exercées par des hommes dans la fonction publique). (Ottawa: 1980, 1981, 1982).

Les deux sexes dans la Fonction publique. Rapport présenté à la Commission de la Fonction publique du Canada. Par Kathleen Archibald. (Ottawa: Information Canada, 1970).

Étude sur les femmes qui ont quitté la fonction publique du Canada. (Ottawa: 1980).

Secrétariat d'État

Programme sur l'égalité d'accès à l'emploi pour les femmes : Rapport annuel 1981 et Plan d'action 1982-1983. Direction générale du personnel. (Ottawa: Secrétariat d'État).

Conseil du Trésor du Canada  
L'égalité d'accès à l'emploi pour  
la femme dans la Fonction  
publique du Canada. Direction de  
la politique du personnel.  
(Ottawa: Approvisionnements et  
Services Canada, 1980).

ARTICLE 7(c)

Les États parties...assurent (aux femmes), dans des conditions d'égalité avec les hommes, le droit de:

- (c) Participer aux organisations et associations non gouvernementales s'occupant de la vie publique et politique du pays.

Dans son chapitre sur "Les femmes et la vie politique", la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada a fait seulement cinq recommandations. Trois d'entre elles avaient trait à la vie politique et deux au système judiciaire. Les commissaires concluaient ce chapitre par les mots suivants:

Il est indispensable de prendre des mesures positives afin de renverser les barrières invisibles aussi bien que les plus évidentes. La Commission ne pense pas que l'on doive accorder des égards particuliers aux femmes. Néanmoins, nous sommes persuadés que pendant une certaine période au moins, il faudra tenter de remédier au déséquilibre actuel qui se manifeste par le peu de participation des femmes à la vie politique. Il faut se livrer à des efforts tout particuliers pour recruter des femmes compétentes dans la société canadienne, et les encourager à chercher à devenir juge, ou membre du Sénat, ou d'organismes gouvernementaux divers, à accepter d'être candidates aux élections, et une fois élues, à occuper les postes importants dans le cabinet, et à exercer les fonctions qui comportent des responsabilités véritables.\*

Dans le système canadien, le gouvernement ne peut pas influencer de façon directe le degré de participation des femmes aux associations et organismes non gouvernementaux ou privés. Par exemple, la représentation des femmes dans les conseils de direction des syndicats, des associations professionnelles et des partis politiques demeure faible si on la compare avec celle des hommes. Cependant, le gouvernement encourage les femmes à développer leur plein potentiel à titre de citoyennes de notre société. Les principales initiatives dans ce domaine ont été la mise en oeuvre du Programme de promotion de la femme et celle du Programme des femmes autochtones par le Secrétariat d'État. De plus, d'autres ministères et agences, y compris Santé et Bien-être Canada et Emploi et Immigration Canada, accordent des subventions pour des projets précis.

En 1973, on avait déjà reconnu le besoin de fournir aux femmes et aux groupes de femmes un point de contact au sein du gouvernement et on

\* Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada. Rapport. Ottawa: Information Canada, 1970) p. 401.

avait, à cet effet, nommé une conseillère de programme affectée aux groupes féminins. Suite à une directive du Cabinet, cette idée a pris la forme d'un programme distinct dans les années qui ont suivi.

Dans les quelques paragraphes qui vont suivre, on décrira aussi les activités des principaux groupes de femmes qui ont des membres à travers tout le pays.

## 1 LE PROGRAMME DES FEMMES AUTOCHTONES

Ce programme est situé au Secrétariat d'État, où il relève de la Direction des citoyens autochtones, qui se trouve elle-même dans la Direction générale de la citoyenneté et des langues officielles. Ce programme a vu le jour en 1972 à la suite d'une décision du gouvernement d'offrir un programme distinct d'appui aux groupes de femmes autochtones. Depuis, c'est le seul programme gouvernemental ouvert exclusivement aux femmes autochtones, à l'échelle régionale aussi bien qu'à l'échelle nationale.

Le but de ce programme est d'appuyer et d'encourager les projets et les activités qui favorisent une participation accrue des Indiennes inscrites et non inscrites, des Métisses et des femmes Inuits à la société contemporaine afin de:

- . multiplier les occasions de contact et d'échanges pour les femmes autochtones, au sein de leur culture aussi bien qu'avec d'autres cultures, à l'échelle locale, provinciale et nationale, rendant ainsi leur participation sociale et culturelle plus significative dans leur propre collectivité et plus manifeste pour tous les Canadiens;
- . donner aux femmes autochtones l'occasion de perfectionner leurs compétences techniques et leurs compétences de gestion pour qu'elles puissent assurer elles-mêmes leur propre leadership et fixer elles-mêmes les normes et les objectifs des organismes qui les représentent;
- . fournir aux femmes autochtones des occasions d'élaborer et d'influencer les politiques et les programmes préparés par les ministères gouvernementaux pour la population autochtone;
- . donner aux femmes autochtones l'occasion d'entreprendre des activités et des projets visant à réaliser leur désir de préserver leur identité culturelle et celle de leurs collectivités.

## 2 LE PROGRAMME DE PROMOTION DE LA FEMME

Le Programme de promotion de la femme du Secrétariat d'État est le programme fédéral le plus important qui s'occupe de fournir



des conseils, une orientation, des informations et de l'aide financière aux associations bénévoles travaillant à l'amélioration de la situation des femmes. Ce programme a pour objectifs d'encourager la pleine participation des femmes à la société canadienne en les rendant davantage capables de participer à la vie communautaire dans tous ses aspects, et d'amener les principales institutions sociales à adopter des mesures concrètes pour améliorer la situation des femmes.

Par l'entremise de ce programme, on fournit des subventions et on offre de l'aide et des conseils techniques aux groupes de femmes qui travaillent à changer la situation des femmes au Canada. Étant situé dans la Direction de la participation des citoyens, le Programme de promotion de la femme vise à favoriser chez les femmes elles-mêmes et dans le grand public une prise de conscience des préoccupations des femmes. On travaille à la réalisation de cet objectif en publiant de la documentation qui est largement diffusée, et en appuyant des projets ayant pour but de développer les compétences d'organisation des femmes, de favoriser l'échange d'informations et d'assurer la défense des droits des femmes. Grâce aux contacts que le Programme de promotion de la femme entretient avec les établissements d'enseignement et autres institutions nationales, il encourage les actions concrètes visant à promouvoir les intérêts des femmes et leur représentation équitable dans les structures de prise de décision.

Le programme concentre ses efforts sur deux catégories d'organismes: d'une part, ceux dont le but spécifique est d'améliorer la situation des femmes; d'autre part, les groupes féminins plus traditionnels dont les membres commencent maintenant à s'intéresser aux problèmes de la situation inférieure des femmes dans la société.

### 3 GROUPES DE FEMMES

Le nombre de groupes féminins qui s'intéressent aux problèmes de la situation de la femme dans la société a augmenté de façon spectaculaire au cours de la dernière décennie en même temps qu'augmentait aussi leur pouvoir et leur capacité d'influencer les décisions du gouvernement.

Un registre des noms et adresses des groupes féminins du Canada est publié par le Secrétariat d'État. Celui-ci publie également un catalogue qui rassemble la documentation écrite et le matériel audio-visuel préparé par des femmes pour des femmes au sujet des femmes, ainsi qu'une liste des programmes fédéraux qui accordent de l'aide financière aux organisations bénévoles.

Parmi les groupes les mieux connus, il y en a cinq dont les dépenses courantes sont financées par le Programme de promotion de la femme du Secrétariat d'État:

- . Le Comité national d'action sur le statut de la femme;
- . L'Institut canadien de recherche pour l'avancement de la femme;
- . L'Association nationale de la femme et le droit;
- . Le Centre de recherche sur les femmes;
- . Le Congrès canadien pour la promotion des études chez la femme.

DOCUMENTATION

CANADA

Secrétariat d'État

Liste des groupes de femmes: Canada 1982.  
(Ottawa: Approvisionnement et Services Canada, 1982).

Catalogue de références de la femme.  
(Ottawa: Approvisionnement et Services Canada, 1982).

Sources: Aide aux organisations de citoyens. Gouvernement du Canada,  
(Ottawa: Approvisionnement et Services Canada, 1982).

ARTICLE 8

Les États parties prennent toutes les mesures voulues 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.

La composition des délégations canadiennes aux assemblées internationales est réglée par une directive du Cabinet de 1976 intitulée "Représentation du gouvernement du Canada aux conférences internationales". De par son pouvoir d'approuver la participation canadienne aux conférences internationales, le Secrétaire d'État aux Affaires extérieures est chargé de voir à ce qu'il y ait, dans toutes les délégations, une juste représentation d'hommes et de femmes. Lors d'une enquête faite en 1982 sur la proportion de femmes dans ces délégations, on a constaté que la directive du Cabinet n'a pas été très efficace pour assurer aux femmes des possibilités égales de représenter le gouvernement canadien à titre de membres des délégations.

Sur les 127 agents entrés en fonction au ministère fédéral des Affaires extérieures en 1982, trente-sept étaient des femmes. Par ailleurs, sur les 114 Canadiens détenant un emploi de Chef de poste en mission diplomatique à l'étranger en 1982, six étaient des femmes.

La participation des Canadiens aux organismes internationaux se fait généralement par le truchement du Programme d'attributions internationales. Ce programme, qui a vu le jour en 1978, est géré conjointement par le ministère des Affaires extérieures et la Commission de la Fonction publique du Canada. On n'a pas encore produit de chiffres sur le nombre de Canadiennes auxquelles on a assigné un travail auprès d'organismes internationaux grâce à ce programme.

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.

La Loi sur la citoyenneté a été adoptée par le Parlement fédéral en 1976 et elle est entrée en vigueur le 15 février 1977. Les objectifs de la nouvelle loi étaient, entre autres, de faire disparaître les distinctions fondées sur le sexe, l'état civil et l'origine nationale dont faisaient état les dispositions de l'ancienne loi, la Loi sur la citoyenneté canadienne de 1947.

En vertu de la loi actuelle, les femmes et les hommes sont traités également en ce qui concerne l'acquisition, le changement ou la conservation de la citoyenneté. Ni son mariage à un étranger ni le changement de nationalité de son mari n'affecte la nationalité d'une citoyenne canadienne.

L'article 10(2) corrige l'inégalité de traitement réservée aux femmes mariées sous le régime de l'ancienne loi; il permet aux femmes qui avaient épousé des ressortissants étrangers avant 1947 de reprendre automatiquement leur citoyenneté.

10(2) Nonobstant toute disposition de la présente loi, une femme qui

- (a) en vertu d'une règle de droit du Canada en vigueur à une date antérieure au 1er janvier 1947 avait, du seul fait de son mariage ou de l'acquisition d'une nationalité étrangère par son mari, cessé d'être sujet britannique, et
- (b) aurait été citoyenne si l'ancienne loi était entrée en vigueur immédiatement avant son mariage ou l'acquisition d'une nationalité étrangère par son mari,

acquiert la citoyenneté dès que le Ministre reçoit d'elle un avis écrit indiquant qu'elle opte pour la citoyenneté.

ARTICLE 9.2

Les États parties accordent à la femme des droits égaux à ceux de l'homme en ce qui concerne la nationalité de leurs enfants.

En vertu de l'article 3(1)(a), un enfant né au Canada devient automatiquement citoyen canadien, exception faite des enfants des diplomates ou des enfants de fonctionnaires ou d'employés d'une organisation internationale travaillant au Canada.

L'un ou l'autre des deux parents peut présenter une demande de citoyenneté au nom d'un enfant mineur né au Canada, en vertu de l'article 5(2)(a). Selon l'article 2 des règlements, le mot "parent" s'entend "du père ou de la mère d'un enfant, que l'enfant soit légitime ou non, y compris un parent adoptif".

Un enfant né hors du Canada d'une mère ou d'un père canadien a, de ce fait, droit à la citoyenneté canadienne. (art. 3(1)(b)).

Le seul cas où la loi traite les hommes et les femmes de façon différente est celui de l'illégitimité. En vertu de l'article 5(2)(b)(i), un enfant né à l'extérieur du Canada d'une mère célibataire canadienne peut obtenir la citoyenneté canadienne. Ce n'est pas le cas pour un enfant né hors du Canada de parents non mariés si c'est le père qui est citoyen canadien.

PRINCIPALE LOI

CANADA

Loi sur la citoyenneté, S.C. 1974-75-76, chap. 108 mod.  
Règlement sur la citoyenneté.

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, en zones rurales comme en zones urbaines; cette égalité doit 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.

L'éducation est une question relevant entièrement de la compétence des provinces en vertu de l'article 93 de la Loi constitutionnelle de 1867.

93. Dans chaque province et pour chaque province, la législature pourra exclusivement légiférer sur l'éducation, sous réserve et en conformité des dispositions suivantes:

(1) Rien dans cette législation ne devra préjudicier à un droit ou privilège conféré par la loi, lors de l'Union, à quelque classe particulière de personnes dans la province relativement aux écoles confessionnelles;

(2) Tous les pouvoirs, privilèges et devoirs conférés ou imposés par la loi dans le Haut-Canada, lors de l'Union, aux écoles séparées et aux syndicats d'écoles des sujets catholiques romains de la Reine, seront et sont par les présentes étendus aux écoles dissidentes des sujets protestants et catholiques romains de la Reine dans la province de Québec;

(3) Dans toute province où un système d'écoles séparées ou dissidentes existe en vertu de la loi, lors de l'Union, ou sera subséquemment établi par la Législature de la province, il pourra être interjeté appel au gouverneur général en conseil de tout acte ou décision d'une autorité provinciale affectant l'un quelconque des droits ou privilèges de la minorité protestante ou catholique romaine des sujets de la Reine relativement à l'éducation;

(4) Lorsqu'on n'aura pas édicté la loi provinciale que, de temps à autre, le gouverneur

général en conseil aura jugée nécessaire pour donner la suite voulue aux dispositions du présent article, ou lorsqu'une décision du gouverneur général en conseil, sur un appel interjeté en vertu du présent article, n'aura pas été dûment mise à exécution par l'autorité provinciale compétente en l'espèce, — le Parlement du Canada, en pareille occurrence et dans la seule mesure où les circonstances de chaque cas l'exigeront, pourra édicter des lois réparatrices pour donner la suite voulue aux dispositions du présent article, ainsi qu'à toute décision rendue par le gouverneur général en conseil sous l'autorité de ce même article.

Dans chaque province, il existe un ministère de l'Éducation chargé de l'administration de la loi relative à l'éducation aux niveaux primaires ou élémentaires et secondaires. Les ministères de l'Éducation sont habituellement responsables de la formation et de l'accréditation des enseignants, de la surveillance et de l'inspection des écoles, de l'élaboration des programmes et de l'autorisation des manuels scolaires, de l'aide et des services financiers ainsi que de la rédaction des règles et règlements destinés aux membres des conseils scolaires et aux enseignants.

La responsabilité de la mise sur pied et de l'entretien des écoles est déléguée à un groupe de conseillers élus dans chaque localité. C'est aussi la fonction des conseils scolaires de choisir les enseignants, de préparer les budgets et, de façon plus générale, de représenter les intérêts du public dans l'administration des écoles.

Les écoles se répartissent en cinq catégories:

- . les écoles publiques qui sont exploitées et administrées par les provinces; cette catégorie comprend également les écoles protestantes et les écoles catholiques dites "séparées"\* ainsi que les écoles du ministère de la Défense nationale qui sont dans le système des écoles publiques;
- . les écoles privées, confessionnelles ou non confessionnelles, dont le fonctionnement et l'administration sont assurés par des organismes ou des individus à titre privé;
- . les écoles fédérales administrées directement par le gouvernement fédéral, y compris les écoles situées à

---

\* Dans certaines provinces, il existe des dispositions législatives spéciales relatives à des systèmes scolaires séparés pour les groupes religieux minoritaires. L'administration de ces écoles est assurée par un conseil scolaire séparé. À titre d'organismes publics, ces écoles reçoivent des subventions et des services du ministère de l'Éducation et doivent se conformer aux règlements du ministère concernant les programmes, les manuels scolaires et l'accréditation des enseignants.



l'étranger qui sont administrées par le ministère de la Défense nationale pour les enfants du personnel des Forces armées et les écoles pour les Indiens, qui sont administrées par le ministère des Affaires indiennes et du Nord;

- . les écoles pour les handicapés, aménagées spécialement pour la formation des aveugles et des sourds; et
- . les écoles maternelles privées et les jardins d'enfants privés qui reçoivent les enfants d'âge pré-scolaire.

L'enseignement post-secondaire est réglementé selon la nature des institutions qui le dispensent. Les universités sont autonomes, chacune ayant son propre conseil de direction dont les membres sont élus. Les subventions sont accordées par les gouvernements sur la recommandation de comités responsables des questions de planification et de finances.

L'enseignement technique et l'enseignement des métiers au niveau post-secondaire est offert par les collèges communautaires. Ces collèges sont publics et ils ne décernent pas de diplômes universitaires. Certaines provinces ont établi des ministères ou des départements (en plus des ministères de l'Éducation) qui sont chargés de l'administration de l'enseignement post-secondaire.

Bien que la responsabilité statutaire directe du gouvernement fédéral dans le domaine de l'éducation soit très limitée, celui-ci appuie indirectement l'enseignement post-secondaire par l'entremise de transferts de fonds, d'aide financière aux étudiants et de financement des programmes d'apprentissage des métiers. Les services d'éducation administrés directement par le gouvernement fédéral sont dispensés dans les écoles pour les enfants du personnel des Forces armées, dans les écoles pour les Indiens et dans les collèges militaires.

Au Canada, tous les services offerts dans le cadre de l'enseignement public le sont également aux femmes et aux hommes. Au moins un gouvernement garantit le droit à l'éducation par le biais d'une disposition spéciale dans sa législation sur les droits de la personne. L'article 13 du Code des droits de la personne de la Saskatchewan (Saskatchewan Human Rights Code) stipule que "... toute personne et tout groupe de personnes ont droit à l'éducation ... sans discrimination fondée sur le ... sexe, l'état matrimonial ...". Si l'on retrouve plus d'hommes ou de femmes dans certaines catégories de cours ou de services, c'est à cause de la persistance des stéréotypes sur le genre d'études qui sont censées être acceptables pour les femmes.

PRINCIPALES LOIS

CANADA

Loi de 1977 sur les accords fiscaux entre le gouvernement fédéral et les provinces et sur le financement des programmes établis S.C. 1976-77, c. 10.

TERRITOIRE DU YUKON

Loi sur l'apprentissage (Apprentice Training Act, O.Y.T. 1978, chap. A-1).

Loi concernant l'accord sur la condition physique et le sport amateur (Fitness and Amateur Sport Agreement Act, O.Y.T. 1978, chap. F-6).

Loi sur la formation professionnelle (Occupational Training Act, O.Y.T. 1978, chap. 0-0.1).

Loi sur la récréation (Recreation Development Act, O.Y.T. 1978, chap. R-3.1).

Loi sur les écoles (School Act, O.Y.T. 1978, chap. S-3).

Loi sur l'aide financière aux étudiants (Student Financial Assistance Act, O.Y.T. 1978, chap. S-8.1).

Loi sur la réglementation des écoles de métier (Trades School Regulations Act, O.Y.T. 1978, chap. T-3).

TERRITOIRES DU NORD-OUEST

Décret sur l'éducation (Education Ordinance, O.N.W.T. 1976 (1st chap. 2)).

COLOMBIE-BRITANNIQUE

Loi sur les collèges et instituts (College and Institute Act, R.S.B.C. 1979, chap. 53).

Loi sur les écoles (School Act, R.S.B.C. 1979, chap. 375).

Loi sur les universités (University Act, R.S.B.C. 1979, chap. 419)

Loi sur l'aide aux écoles (indépendantes) (School Support (Independent) Act, R.S.B.C. 1979, chap. 318).

ALBERTA

Loi sur les écoles (School Act, R.S.A. 1980, chap. S-3).

Loi sur les universités (Universities Act, R.S.A. 1980, chap. U-5).

Loi sur les collèges (Colleges Act, R.S.A. 1980, chap. C-18).

Loi sur le centre de Banff (Banff Centre Act, R.S.A. 1980, chap. B-1).

Loi sur les instituts techniques (Technical Institutes Act, R.S.A. 1980, chap. T-3.1).

SASKATCHEWAN

Code des droits de la personnes de la Saskatchewan (Saskatchewan Human Rights Code, S.S. 1979, chap. S-24.1), art. 3.

MANITOBA

Loi sur l'administration scolaire (Education Administration Act, S.M. 1980, chap. 31).

Loi sur les écoles publiques (Public Schools Act, S.M. 1980, chap. 33).

Loi sur la condition physique et le sport amateur (Fitness and Amateur Sport Act, R.S.M. 1970, chap. F-120).

ONTARIO

Loi sur l'éducation (Education Act, R.S.O. 1980, chap. 129).

QUÉBEC

Loi sur l'instruction publique, L.R.Q. chap. 1-14.

NOUVEAU-BRUNSWICK

Loi scolaire, L.R., 1973, chap. S-5.

Loi sur la Commission de l'enseignement supérieur non universitaire du Nouveau-Brunswick, L.R. 1973, chap. N-4.

Loi sur les écoles de métiers, L.R., 1973 chap. T-10.

Loi sur la Commission de l'enseignement supérieur des provinces maritimes, L.R., 1973, chap. M-2.

Loi sur l'enseignement aux handicapés de l'ouïe ou de la vue L.N.B., 1975, chap. E-1.2.

Loi sur l'enseignement spécial, L.R., 1973, chap. A-19.

NOUVELLE-ÉCOSSE

Loi sur l'éducation (Education Act, R.S.N.S. 1967, chap. 81).

Loi sur les droits de la personne (Human Rights Act, S.N.S. 1969, chap. 11).

Loi sur l'éducation des personnes handicapées (Education for Handicapped Persons Act, S.N.S. 1974, chap. 5).

Loi d'aide aux universités (Universities Assistance Act, R.S.N.S. 1967, chap. 320).

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Loi sur les écoles (School Act, R.S.P.E.I. 1974, chap. S-2).

Loi d'aide aux universités (Universities Assistance Act, R.S.N.S. 1967, chap. 320).

TERRE-NEUVE

Loi sur les écoles (Schools Act, R.S.N. 1970, chap. 346).

Loi de l'Université Memorial (Memorial University Act, S.N. 1975-76, N<sup>o</sup>. 15).

Loi de la formation technique et professionnelle (Technical and Vocational Training Act, R.S.N. 1970, chap. 370).

Loi sur le Collège communautaire de Bay St. George (Bay St. George Community College Act, S.N. 1977, chap. 19).

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...

Le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux ont tous deux compétence sur le travail, mais ce sont les provinces qui ont compétence sur la majorité des travailleurs(es).

Selon le Code canadien du travail, la compétence fédérale englobe les chemins de fer interprovinciaux et internationaux, le transport routier, le téléphone, les réseaux de télégraphe et de câblodistribution, les pipelines, les canaux, les traversiers, les tunnels, les ponts, les services d'expédition, la radiodiffusion et la télédiffusion, le transport aérien et les aéroports, les banques, les silos à céréales, les moulins et entrepôts de farine et de fourrage et les travaux, entreprises et affaires qui ne relèvent pas de la compétence législative exclusive des provinces.

Les provinces ont compétence sur toutes les autres matières relatives au travail.

Les droits des femmes en matière d'emploi sont garantis par deux principales catégories de lois. Le droit de ne pas être l'objet de discrimination fondée sur le sexe est garanti par les lois sur les droits de la personne. La réglementation des conditions de travail, y compris les dispositions spéciales relatives à la maternité et à la grossesse, se trouve habituellement dans les codes relatifs aux normes de travail ou d'emploi.

Aux dispositions des lois provinciales et fédérales s'ajoutent certaines dispositions constitutionnelles relatives à l'égalité des hommes et des femmes dans le domaine de l'emploi.

- . Les articles 15 et 28 de la Charte garantissent que les dispositions discriminatoires des textes de lois concernant le droit au travail seront rendues "inopérantes" conformément à l'article 52 de la Loi constitutionnelle de 1982.
- . En outre, conformément à l'article 24 de la Charte, les personnes victimes de violation des droits qui leur sont garantis par les articles 15 ou 28 peuvent obtenir une réparation convenable.

Au Canada, les divers gouvernements s'occupent depuis longtemps de protéger les droits acquis des femmes en matière d'emploi et de leur en obtenir de nouveaux. Depuis plusieurs années, les bureaux de la main-d'oeuvre féminine des ministères du travail ainsi que le ministère fédéral de l'Emploi et de l'Immigration ont été parmi les défenseurs les plus actifs de l'égalité des droits des femmes.

Les activités suivantes peuvent être considérées comme étant des "mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi".

#### LE COMITÉ (FÉDÉRAL/PROVINCIAL) DE LA MAIN-D'OEUVRE FÉMININE

Le Comité de la main d'oeuvre féminine, qui a été créé en 1976, est un comité permanent de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO). Il est formé de représentants des bureaux de la main-d'oeuvre féminine fédéral et provinciaux.

À titre de comité permanent de l'ACALO, le Comité de la main-d'oeuvre féminine doit présenter un rapport dans le cadre de la conférence annuelle de cet organisme, à laquelle assistent tous les sous-ministres du Travail du Canada.

#### LE BUREAU DE LA MAIN-D'OEUVRE FÉMININE DE TRAVAIL CANADA

Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine du ministère du Travail, créé en 1954 par suite d'une décision ministérielle de 1953, fonctionne au sein du ministère fédéral du Travail. Travail Canada veille à maintenir les relations de travail dans un cadre législatif équilibré dans les domaines de compétence fédérale; il établit les normes minimales applicables aux salaires, aux conditions de travail, à la sécurité et à l'hygiène; il protège les travailleurs(es) ou les groupes de travailleurs(es) en leur garantissant un certain minimum en termes de salaire, de conditions de travail, de sécurité et d'hygiène; il essaie en outre de limiter ou de résoudre les conflits de travail.

Les priorités du Bureau de la main-d'oeuvre féminine sont établies en fonction des priorités du gouvernement et de celles du ministère du Travail indiquées précédemment. Elles tiennent également compte des vues des organismes non gouvernementaux, du plan d'action national et de la nécessité constante de résoudre les problèmes à mesure qu'ils se présentent. À l'heure actuelle, dans ses efforts pour faire reconnaître l'égalité des femmes en milieu de travail, le Bureau se concentre sur les conditions de travail et de salaire, la ségrégation professionnelle et les attitudes au sujet du potentiel des femmes qui limitent les possibilités d'emploi pouvant s'offrir à elles.

Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine suit de près les lois, les politiques et les programmes fédéraux relatifs au travail pour être en mesure de recommander des modifications ou de suggérer de nouvelles initiatives. Le Bureau a joué un rôle important dans l'adoption de dispositions législatives relatives aux congés de maternité, à la parité salariale et à la discrimination fondée sur le sexe, ainsi que dans l'élaboration de politiques et de programmes relatifs à l'égalité des chances. Le Bureau fait des recherches au sujet des obstacles qui nuisent à l'égalité des femmes rémunérées et cherche des moyens d'augmenter la participation des femmes à l'activité économique. Les résultats de ces recherches sont publiés ainsi que de nombreux

ouvrages sur la situation des femmes en emploi et les comptes-rendus de divers colloques et conférences.

Au niveau international, le Bureau de la main-d'oeuvre féminine représente les femmes canadiennes à l'O.I.T., à l'O.C.D.E. et auprès d'autres organismes.

DIVISION DE L'EMPLOI DES FEMMES, COMMISSION DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION DU CANADA (C.E.I.C.)

La Division de l'emploi des femmes du bureau national de la C.E.I.C. à Ottawa identifie les principaux problèmes auxquels les femmes doivent faire face sur le marché du travail et élabore des stratégies pour y remédier. En collaboration avec les Programmes d'emploi, la Division prépare annuellement un plan d'action visant à améliorer la situation des femmes sur le marché du travail. Elle coopère avec le comité de la condition féminine de la Commission afin de développer des stratégies d'emploi à long terme pour les femmes.

Les coordonnateurs(trices) de l'emploi des femmes relevant des bureaux régionaux de la Commission assurent la promotion de l'égalité des chances dans les services d'emploi pour les femmes. En collaboration avec le personnel de la C.E.I.C., ils conçoivent des moyens permettant d'attirer un plus grand nombre de femmes aux cours de formation pour la gamme complète des professions, particulièrement celles qui constituent traditionnellement des bastions masculins. En outre, les coordonnateurs(trices) font porter leurs efforts auprès des groupes d'employeurs afin de leur faire prendre conscience du potentiel de la main-d'oeuvre féminine, et auprès des femmes elles-mêmes afin de les informer des possibilités existantes et de les aider à trouver un emploi correspondant à leurs qualifications, leurs aptitudes et leurs besoins.

La politique d'emploi des femmes, Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada (C.E.I.C.)

La C.E.I.C. joue un rôle important dans la promotion de l'égalité des chances dans l'emploi pour les femmes. La politique d'emploi des femmes a pour but de promouvoir activement le développement de conditions sur le marché du travail qui permettent de tirer pleinement parti du potentiel économique de la main-d'oeuvre féminine, et d'aider les travailleuses dans leur recherche d'un emploi rémunérateur et gratifiant.

L'objectif premier de la politique d'emploi des femmes consiste à s'assurer que tous les programmes et services offerts par la C.E.I.C. répondent aux besoins des femmes dans le domaine de l'emploi.

COMITÉS D'ENQUÊTE FÉDÉRAUX

Un certain nombre de comités d'enquête ont été constitués afin d'étudier certaines questions qui ont des répercussions particulières sur les femmes, et notamment:

- . Commission d'enquête sur le travail à temps partiel (Travail Canada)
- . Groupe de travail sur la microélectronique et l'emploi (Travail Canada)
- . Groupe de travail sur l'évolution du marché du travail (Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada)
- . Groupe de travail sur l'assurance-chômage (Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada)
- . Groupe de travail parlementaire sur les possibilités d'emploi dans les années 80.

LE BUREAU DE LA MAIN-D'OEUVRE FÉMININE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE

Ce bureau a été créé pour venir en aide aux femmes qui cherchent un emploi dans des domaines traditionnellement réservés aux hommes et pour promouvoir l'égalité des femmes en milieu de travail.

Le Bureau a pour mandat de mettre en oeuvre des programmes d'éducation visant à contrer la discrimination dont les femmes sont actuellement victimes dans le domaine de l'emploi et d'autres domaines, et de défendre le principe de l'égalité des hommes et des femmes.

LA DIVISION DE LA MAIN-D'OEUVRE FÉMININE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL DE LA SASKATCHEWAN

Succédant au Bureau de la main-d'oeuvre féminine établi en 1964, la Division de la main-d'oeuvre féminine est née en 1976 de la fusion et de l'expansion de programmes gouvernementaux antérieurs relatifs à la condition féminine. En 1979, le Bureau du perfectionnement professionnel du ministère des Finances a été intégré à la Division de la main-d'oeuvre féminine.

Dotée d'un effectif de 16 employé(e)s, la Division a pour mandat de promouvoir l'égalité des chances dans la province et d'améliorer la situation de la femme.

Par l'intermédiaire de la Division de la main-d'oeuvre féminine, un grand nombre d'organismes féminins ont pu accueillir des conférenciers(ères) et se procurer de la documentation traitant par exemple du lobbying, de méthodes de règlement de problèmes et de relations publiques, ce qui leur a permis de participer plus activement et plus efficacement à la vie politique au niveau de leur collectivité, de leur municipalité ou de leur province.

La Division de la main-d'oeuvre féminine est responsable de la mise en oeuvre de certaines dispositions de la loi sur les normes de travail (Labour Standard Act) et fait enquête sur les cas d'infraction à cet égard.



Dans le cadre de son programme d'action positive, elle fournit des renseignements et de l'aide aux employeurs, aux syndicats et aux organismes qui désirent mettre sur pied de tels programmes.

#### LE BUREAU DE LA MAIN-D'OEUVRE FÉMININE DU MANITOBA

Créé en 1972, le Bureau de la main-d'oeuvre féminine du Manitoba, qui fait partie du ministère provincial du Travail et de la Main-d'oeuvre, a pour mandat de venir en aide aux femmes qui sont sur le marché du travail. La directrice de ce bureau relève directement du ministre, ce qui lui permet de s'occuper efficacement de la question des possibilités d'emploi des femmes tant dans le secteur public que dans le secteur privé. La principale responsabilité du Bureau est d'établir et d'entretenir des liens avec les particuliers, les organismes féminins, les autres organismes bénévoles, les employeurs, les syndicats, les ministères gouvernementaux, les écoles, les collèges, les universités, etc., dans le but de mieux faire connaître les problèmes et les sujets de préoccupation des femmes et d'encourager la prise de mesures à cet égard. Le Bureau s'occupe aussi des questions relatives à l'éducation et à l'emploi des femmes, et il cherche à faire reconnaître la contribution des femmes à la vie sociale, économique et politique de la province.

Les objectifs spécifiques du Bureau de la main-d'oeuvre féminine sont les suivants:

- . offrir aux femmes, à titre individuel ou collectif, des services d'orientation professionnelle;
- . mieux renseigner le public sur l'apport et le rôle des femmes sur le marché du travail;
- . permettre aux femmes du Manitoba, particulièrement celles qui font partie du marché du travail, de faire connaître leurs préoccupations au gouvernement; et
- . faire en sorte que les compétences et les connaissances des femmes soient reconnues et utilisées dans le développement économique de la province.

En plus d'offrir des services d'orientation professionnelle, le Bureau tente de venir en aide aux femmes en ce qui concerne notamment l'égalité de rémunération pour fonctions équivalentes, l'avancement, les congés de maternité, les garderies, les obstacles à l'emploi à temps partiel et les plans de carrière des élèves du secondaire.

#### LE BUREAU DE LA MAIN-D'OEUVRE FÉMININE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL DE L'ONTARIO

Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine du ministère du Travail a été créé en 1963 à titre de centre d'études, d'information et d'action sur les sujets de préoccupation des femmes qui font partie de la main-d'oeuvre rémunérée.

Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine cherche à améliorer la condition des femmes sur le marché du travail et répond aux nombreuses demandes de renseignements, de mise en rapport, de conseils et d'aide émanant du public. Il se livre en permanence à l'étude et à l'analyse des questions relatives au statut professionnel des femmes ainsi que des données récentes sur l'emploi. Au fur et à mesure que le besoin s'en fait sentir, il prépare de nouvelles publications et du nouveau matériel audio-visuel. Un centre de ressources documentaires est tenu à la disposition des étudiant(e)s, des chercheurs(ses) et des média.

Les organismes et les groupes offrant des services d'orientation professionnelle aux femmes autochtones et aux immigrantes à faible revenu peuvent bénéficier d'une aide du Bureau pour mener à bien leurs activités. En outre, le Bureau prépare des études et des recommandations touchant l'adoption et la mise en vigueur de dispositions législatives relatives au travail, particulièrement en ce qui a trait aux femmes.

Créé en 1975, le Service de consultation en matière d'action positive, qui relève du Bureau de la main-d'oeuvre féminine, vise à encourager et à aider les employeurs à adopter des programmes d'action positive à l'intention de leurs employées.

Le Conseil consultatif de l'égalité des chances pour les femmes  
du ministère du Travail de l'Ontario

Ce conseil consultatif a été créé en 1979 par le ministère du Travail. Composé de 11 représentants du patronat et des syndicats, il a pour mandat de conseiller le ministre du Travail et les membres du Service de consultation en matière d'action positive et de les aider à identifier les préoccupations des patrons et des syndicats en ce qui a trait à l'action positive.

PRINCIPALES LOIS

CANADA

Code canadien du travail, S.R.C. 1970, chap. L-1 et modifications.

Loi canadienne sur les droits de la personne, S.C. 1976-77, chap. 33 et modifications.

Ordonnances sur l'égalité de rémunération, Gazette du Canada, Partie II, vol. 112, N° 18, TR/78-155.

Loi sur les justes salaires et les heures de travail, S.R.C. 1970, chap. L-3.

TERRITOIRE DU YUKON

Loi sur les justes méthodes d'emploi (Fair Practices Act, O.Y.T. 1978, chap. F-2).

TERRITOIRES DU NORD-OUEST

Décret sur les justes méthodes d'emploi (Fair Practices Ordinance, R.O.N.W.T. 1974, chap. F-2).

COLOMBIE-BRITANNIQUE

Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act, S.B.C. 1980, chap. 10).  
Code des droits de la personne (Human Rights Code, R.S.B.C. 1979, chap. 186).

ALBERTA

Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act, S.A. 1980, chap. 62).  
Loi sur la protection des droits individuels (Individual's Rights Protection Act, R.S.A. 1980, chap. I-2).

SASKATCHEWAN

Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act, R.S.S. 1978, chap. L-1).  
Règlement d'application de la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail (Occupational Health and Safety Act Regulation, O.C. 437/81).  
Code des droits de la personne de la Saskatchewan (Saskatchewan Human Rights Code, S.S. 1979, chap. S-24.1.) art. 16, 19, et modifications.  
Loi sur l'effet de la radiation sur la santé et la sécurité (Radiation Health and Safety Act, R.S.S. 1978, chap. R-1).

MANITOBA

Loi sur l'apprentissage et la qualification professionnelle (Apprenticeship and Tradesmen's Qualification Act, S.M. 1972, chap. 45).  
Loi sur les normes des garderies communautaires (Community Daycare Standards Act, S.M. 1982, chap. 20).  
Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act, R.S.M. 1970, chap. E-110).  
Loi sur les droits de la personne (Human Rights Act, C.C.S.M. 1974, chap. H-175).

Loi sur le paiement des salaires  
(Payment of Wages Act, S.M. 1975,  
chap. 21).

Loi sur les pensions de retraite  
(Pension Benefits Act, S.M. 1975,  
chap. 38).

Loi sur les congés payés (Vacations  
with Pay Act), R.S.M. 1970,  
chap. W200).

Loi sur les accidents du travail  
(Workers' Compensation Act,  
R.S.M. 1970, chap. W200).

Loi sur la sécurité et l'hygiène au  
travail (Workplace Safety and  
Health Act, S.M. 1976, chap. 63).

#### ONTARIO

Loi sur les normes d'emploi (Employment  
Standards Act, R.S.O. 1980,  
chap. 130).

Loi sur la santé et la sécurité au  
travail (Occupational Health and  
Safety Act, R.S.O. 1980, chap. 321).

Code des droits de la personne (Human  
Rights Code, S.O. 1981, chap. 53).

#### QUÉBEC

Loi sur les normes du travail, L.R.Q.  
chap. N-1.1.

Charte des droits et libertés, L.R.Q.  
chap. C-12.

Loi sur la santé et la sécurité au  
travail, L.R.Q. chap. S-21.

#### NOUVEAU-BRUNSWICK

Loi sur les droits de l'homme, S.R.N.B.  
1973, chap. H-11.

Loi sur les normes minimales d'emploi,  
S.R.N.B. 1973, chap. M-12. Règ. du  
N.B. 75-71.

Loi sur la sécurité au travail, S.N.B.  
1976, chap. O-0.1.

#### NOUVELLE-ÉCOSSE

Loi sur les droits de la personne (Human  
Rights Act, S.N.S. 1969, chap. 11).

Loi sur les normes du travail (Labour  
Standards Code), S.N.S. 1972,  
chap. 10).

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Loi sur les droits de la personne (Human Rights Act, S.P.E.I. 1975, chap. 72).

Loi sur le travail (Labour Act, R.S.P.E.I. 1974, chap. L-1).

TERRE-NEUVE

Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act, S.N. 1977, chap. 52).

Règlements sur les normes du travail (Labour Standards Regulations, 1980, Reg. 97/80).

Code des droits de la personne (Newfoundland Human Rights Code, R.S.N. 1970, chap. 262).

DOCUMENTATION

CANADA

Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada

Women in the Canadian Labour Market.

Étude n° 36 du Groupe d'étude sur l'évolution du marché du travail, par Carol Swan. (Ottawa : Approvisionnement et Services Canada, 1981).

Documentation sur l'emploi des femmes.

(Ottawa: Division de l'emploi des femmes, Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada, 1982).

Politique d'emploi des femmes.

(Ottawa: Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada, 1977).

Condition féminine Canada

L'emploi des femmes au Canada: examen des politiques sur l'égalité des chances.

Rapport national du Canada au groupe de travail n° 6 de l'O.C.D.E. sur le rôle des femmes dans l'économie. (Ottawa: Condition féminine Canada, 1982).

Examen des lois fédérales sur les  
garderies de jour. par Julie White.  
(Ottawa: Condition féminine  
Canada, 1981).

Santé et Bien-être social Canada  
Situation de la garde du jour au  
Canada - 1980. (Ottawa: Santé et  
Bien-être social Canada).

Travail Canada, Analyse de la  
législation.  
Normes du travail au Canada.  
(Ottawa: Approvisionnement et  
Services Canada, 1981).

Travail Canada, Bureau de la  
main-d'oeuvre féminine  
La micro-électronique au service de la  
collectivité. Rapport du groupe de  
travail de Travail Canada sur la  
micro-électronique et l'emploi.  
(Ottawa: Approvisionnement et  
Services Canada, 1982).

Les Canadiennes et la législation  
relative au travail 1981. (Ottawa:  
Approvisionnement et Services Canada,  
1982).

L'égalité en milieu de travail.  
Considérations sur les inégalités de  
remunération entre les hommes et les  
femmes au Canada: Résultats d'une  
enquête effectuée en 1981. par  
Michael Ornstein. (Ottawa:  
Approvisionnement et Services Canada,  
1982).

Égalité des sexes sur le marché du  
travail: Exposés d'une conférence.  
(Ottawa: Approvisionnement et  
Services Canada, 1982).

Évolution du mode du travail.  
Intégration des femmes au marché du  
travail créée par l'industrie de  
technologie de pointe dans la région  
de la capitale nationale. (Ottawa:  
Approvisionnement et Services Canada,  
1982).

Les effets de la micro-électronique sur le milieu de travail. (Ottawa: Approvisionnement et Services Canada, 1981).

La femme dans la population active en 1978-79: Partie I, Participation; Partie II, Gains des hommes et des femmes; Partie III, Divers faits et données. (Ottawa: Approvisionnement et Services Canada, 1982).

Égalité des races et des sexes en milieu de travail: un défi et une chance. (Ottawa: Approvisionnement et Services Canada, 1980).

ARTICLE 11.1(a)

Les États parties s'engagent à ... 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;

ABRÉGÉ STATISTIQUE: ARTICLE 11.1(a)

*De nombreux obstacles reliés à la socialisation des individus ainsi qu'à des caractéristiques du marché du travail peuvent empêcher les femmes d'exercer leur droit d'accès au marché du travail dans des conditions égales à celles des hommes.*

*Nous traiterons de cette question par le biais de données statistiques sur la participation au marché du travail, le chômage, le sous-emploi ainsi que l'activité économique.*

*Notons ici que la participation au marché du travail ou "taux d'activité", tel qu'on l'entend dans le présent rapport, veut dire participation au marché du travail rémunéré. La valeur du travail accompli au foyer, tant par les femmes qui choisissent de ne pas se joindre au marché du travail que par celles qui s'y joignent, n'est pas inclus dans le produit national brut du Canada.*

LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL

*Moins de femmes que d'hommes accèdent au marché du travail mais depuis quelques décennies, un nombre croissant d'entre elles exercent ce droit. Au Canada, le taux d'activité\* des femmes est en effet passé de 38,3% en 1970 à 51,6% en 1982 alors que, durant la même période, le taux d'activité des hommes est demeuré à un niveau relativement stable de 78% (Tableau 1). La proportion des femmes dans la population active s'est accrue parallèlement, passant de 33,6% en 1970 à 41,1% en 1982. (Données de Statistique Canada, n° de catalogue 71-001 et 71-201).*

*Les femmes de toutes les catégories d'âge, à l'exception des 55 ans et plus, ont connu une hausse de leur taux d'activité au cours de cette période. Les femmes âgées de 20 à 24 ans ont toujours le taux*

\* Le taux d'activité est le pourcentage de la population active totale (travailleurs et chômeurs) par rapport à la population totale âgée de 15 ans et plus. Le taux d'activité d'un groupe particulier (âge, sexe, état matrimonial, etc.) est la population active de ce groupe exprimée en pourcentage de la population au même groupe.



d'activité le plus élevé, 73,1% en 1982, alors que celles qui appartiennent à la catégorie d'âge fortement associée à la maternité et à l'éducation des enfants soit les 25-54 ans, connaissent la plus forte hausse soit de 51,6% (Tableau 1).

Nous sommes donc en présence d'une nouvelle attitude des femmes envers le marché du travail. Bien que la chute du taux d'activité des femmes persiste après l'âge de 25 ans, elle est cependant de moins en moins prononcée. En ce qui a trait aux hommes, ils se distinguent par un taux d'activité ascendant jusqu'à l'âge de 54 ans et ce comportement n'a pas changé au cours des 13 dernières années. Il est également intéressant de noter la chute du taux d'activité des hommes âgés de 55 ans et plus. Il est en effet passé de 57,1% en 1970 à 44,5% en 1982.

L'examen du taux d'activité en fonction de l'état matrimonial démontre que le taux d'activité des femmes mariées (51,2% en 1982) est beaucoup plus faible que celui de tout autre groupe matrimonial excepté les veuves. Par ailleurs, le taux d'accroissement de la participation au marché du travail a été beaucoup plus élevé chez les femmes mariées (23,1%) que chez les femmes célibataires (6,9%) et chez les divorcées et les veuves (9,7% pour les deux groupes) (Tableau 2). Il est aussi intéressant de constater qu'en 1982, le taux de participation des femmes mariées ayant au moins un enfant de moins de 16 ans était de 54,6%, ce qui était plus élevé que le même taux pour toutes les femmes mariées, reflétant possiblement l'âge moyen plus élevé de tout le groupe.

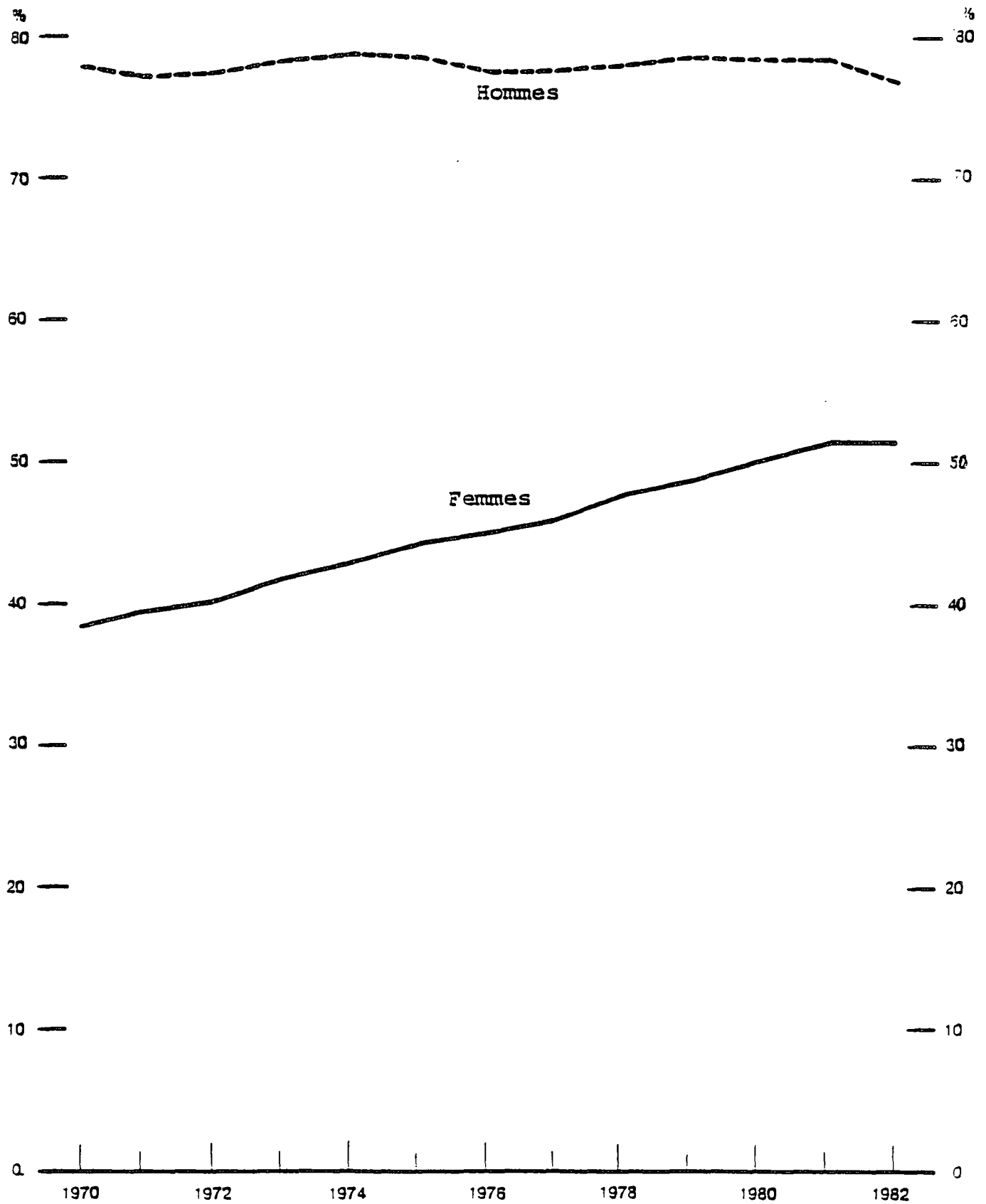
L'examen du taux d'activité des femmes en fonction de la présence d'enfants démontre une tendance croissante à combiner le travail rémunéré et les enfants. Entre 1975 et 1982, le taux d'activité des femmes ayant un ou des enfants âgés de moins de 16 ans est passé de 41,6% à 55,3%, ce qui représente une augmentation de 32,9% (Tableau 3).

Chez les femmes, semble-t-il, c'est l'âge du plus jeune enfant qui constitue le facteur de participation au marché du travail le plus important. Le taux de participation s'accroît en effet avec l'âge de leur benjamin, allant de 45,6% quand il a moins de 3 ans à 61,7% lorsqu'il est âgé de 6 à 15 ans. La hausse la plus forte du taux d'activité (46,1%) est survenue chez les mères dont le benjamin est âgé de moins de 3 ans (Tableau 3).

Ces données nous indiquent que désormais les femmes n'entrent plus sur le marché du travail d'une manière sporadique. Elles ont de plus en plus tendance à y rester, même si elles se marient ou ont des enfants. De plus, elles joignent de plus en plus le marché du travail pour les mêmes raisons que les hommes, c'est-à-dire pour subvenir à leurs besoins et/ou à ceux de leur famille ainsi que pour réaliser des objectifs personnels. Pour appuyer cette affirmation, voici quelques faits:

- En 1982, 39,4% de l'ensemble des femmes dans la population active sont célibataires, veuves, séparées ou divorcées. Ces femmes

Taux de participation au marché du travail, 1970-1982.



doivent donc subvenir à leurs besoins et dans bien des cas à ceux de leur famille. (Données de Statistique Canada, catalogue n° 71-001).

- Dans plusieurs familles, l'apport économique des femmes qui travaillent à l'extérieur est essentiel pour maintenir le revenu familial à un niveau adéquat. Une étude récente du Conseil national du bien-être social révèle qu'en 1975 le pourcentage de familles époux-épouse ayant un revenu inférieur au seuil de la pauvreté serait passé de 9% à 14% sans l'apport financier des épouses sur le marché du travail. (Conseil national du bien-être social, Les femmes et la pauvreté, Ottawa, 1979).
- En 1980, plus de 49% des épouses qui détenaient un emploi rémunéré étaient mariées à un homme gagnant moins de 20 000\$ par an. Ces femmes fournissaient donc un revenu additionnel important et nécessaire pour leur famille. (Données de Statistique Canada, n° de catalogue 13-207).
- L'augmentation du niveau de scolarité des femmes constitue un bon indice du changement dans leurs aspirations personnelles. En 1980-81, 301,891 femmes et 332,537 hommes se sont inscrits à des programmes d'études à plein temps au niveau post-secondaire, alors qu'en 1970-71 les chiffres correspondants étaient de 186,031 pour les femmes et 287,160 pour les hommes. Pendant ces dix ans, le taux d'inscription des femmes a augmenté de 62,3% alors que celui des hommes a augmenté de 15,8%. (Données fournies par la Division de l'éducation, des sciences et de la culture, Statistique Canada).
- Il existe aussi une forte corrélation entre le niveau de scolarité des femmes et leur taux de participation au marché du travail. Plus leur scolarité est élevée, plus leur taux de participation l'est aussi. En 1982, le taux d'activité des femmes détenant un diplôme universitaire s'élève à 74,4% alors qu'il n'est que de 25,4% chez celles qui ont moins qu'une neuvième année. (Données de Statistique Canada, n° de catalogue 71-001).

Le taux d'activité varie selon les provinces. En 1982, par exemple, Terre-Neuve enregistre les plus faibles taux d'activité au pays soit 39,9% pour les femmes et 65,6% pour les hommes. Les taux les plus élevés se trouvent en Alberta, soit 58,2% et 83,4% respectivement (Tableau 4).

En outre, l'augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail se fait sentir dans toutes les provinces. Cette montée est toutefois plus rapide dans certaines provinces que dans d'autres. C'est le cas pour les provinces de Terre-Neuve, du Manitoba, de la Saskatchewan et de l'Alberta où la croissance du taux d'activité a été, entre 1975 et 1982, supérieure à celle de l'ensemble du Canada. En ce qui a trait aux hommes, leur taux d'activité est demeuré relativement stable dans toutes les provinces (Tableau 4).

## LE CHÔMAGE

Jusqu'à tout récemment, les femmes avaient été plus durement touchées par le chômage que les hommes. Il y a toutefois eu un revirement de la situation entre 1981 et 1982, et le taux de chômage des hommes dépasse actuellement celui des femmes. On attribue ce changement aux fortes augmentations du chômage qui se sont produites dans des industries traditionnellement masculines comme les industries primaires et la construction.

De 1970 à 1981, la représentation des femmes parmi les chômeurs\* était disproportionnée par rapport à leur pourcentage de la population employée. Cet écart s'est toutefois résorbé en 1982 de sorte qu'elles forment 41,2% de la population en emploi contre 40,6% de celle en chômage (Tableau 5).

Elles avaient également connu, au cours de cette période, un taux de chômage\*\* plus élevé que celui de l'ensemble des hommes actifs. En 1982, on assiste cependant à un renversement de la situation, c'est-à-dire que le taux de chômage de l'ensemble des hommes (11,1%) dépasse celui des femmes (10,8%) (Tableau 6).

Parmi tous les groupes d'âge, les jeunes de moins de 25 ans sont les premières victimes du chômage. Le taux de chômage est cependant plus élevé chez les jeunes hommes que chez les jeunes femmes. En 1982, les jeunes femmes de 15 à 19 ans et de 20 à 25 ans ont des taux de chômage de 18,9% et de 14,3% respectivement alors qu'ils atteignent 24,6% et 19,0% chez les jeunes hommes des mêmes groupes d'âge (Tableau 6).

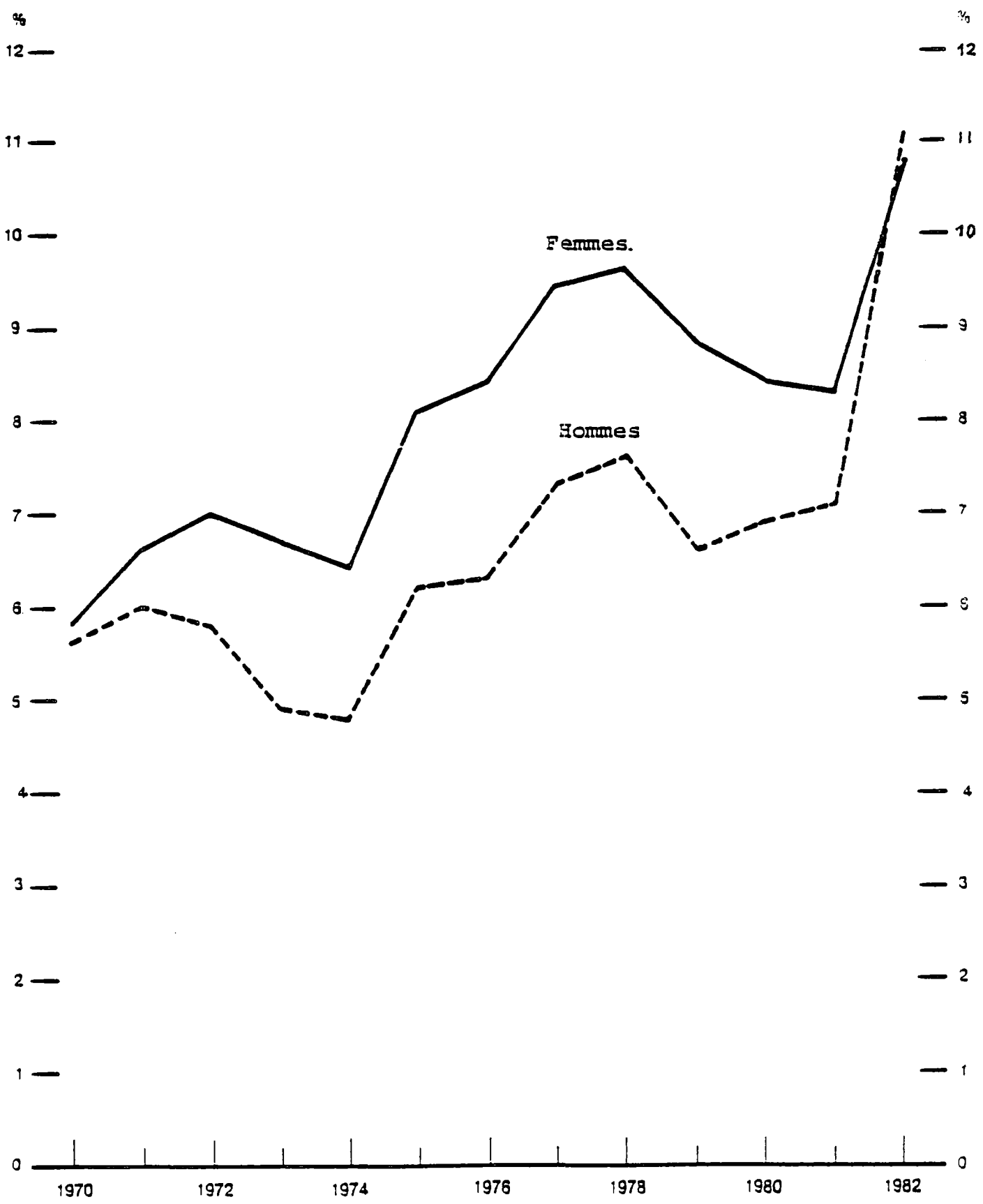
Chez les adultes âgés de 25 à 54 ans, l'inverse se produit. Pour l'année 1982, les femmes de cette catégorie d'âge connaissent un taux de chômage de 9,2% contre 8,5% chez les hommes (Tableau 6).

---

\* Les chômeurs sont définis comme étant les personnes qui, pendant la semaine de référence: a) étaient sans travail mais avaient activement cherché du travail au cours des quatre dernières semaines et étaient prêtes à travailler; b) n'avaient pas activement cherché du travail au cours des quatre dernières semaines, mais avaient été mises à pied temporairement (moins de 26 semaines) et étaient prêtes à travailler; c) n'avaient pas activement cherché de travail au cours des quatre dernières semaines mais devaient commencer un nouvel emploi au cours des quatre semaines suivant la semaine de référence.

\*\* Le taux de chômage représente le nombre de chômeurs en pourcentage de la population active. Le taux de chômage d'un groupe particulier (âge, sexe, état matrimonial, etc.) est le chômage de ce groupe exprimé en pourcentage de la population active du même groupe.

Taux de chômage, 1970-1982.



Les personnes célibataires sont celles qui connaissent le plus haut taux de chômage, mais il est toutefois moins élevé chez les femmes que chez les hommes (13,2% contre 19,7% en 1982). Les femmes mariées ont par contre un taux de chômage supérieur à celui des hommes (9,7% contre 7,6% en 1982) (Tableau 7).

Les motifs pour lesquels les personnes ont quitté leur dernier emploi diffèrent selon la sexe. Les statistiques de 1982 révèlent en effet que la raison "obligations personnelles" représente 7% de l'ensemble des raisons données par les femmes mais moins de 1% de celles invoquées par les hommes. Même si les données ne fournissent pas de détails quant au contenu de ce motif, il est permis de croire qu'il s'agit d'obligations reliées aux enfants. En outre, 10% des femmes en chômage le sont parce qu'elles intègrent ou réintègrent le marché du travail alors que seulement 4,2% des chômeurs sont dans cette situation. La raison principale du chômage demeure toutefois la perte d'un emploi ou la mise à pied tant chez les femmes (55,7%) que chez les hommes (75%) (Tableau 8).

Entre 1975 et 1982, les taux de chômage les plus élevés des femmes et des hommes ont été dans les provinces Maritimes et au Québec (Tableau 9).

Les données sur le chômage n'incluent pas les personnes qui ont cherché un emploi au cours des six derniers mois mais non pendant la semaine de l'enquête parce qu'elles croyaient qu'il n'y avait pas d'emplois disponibles. En 1982, le nombre de ces travailleurs(es) découragé(e)s se chiffre à 110,000 dont presque la moitié sont des femmes.

Si la définition du chômage était élargie pour inclure ces personnes, le taux de chômage passerait à 11,8% chez les femmes comme chez les hommes (Tableau 10).

#### LE SOUS-EMPLOI

Bien qu'une mesure exacte du sous-emploi soit difficile à déterminer, le nombre de personnes qui occupent un emploi à temps partiel parce qu'elles n'ont pu trouver que ce genre d'emploi peut fournir quelques indications sur la présence de ce phénomène. Le problème du sous-emploi touche davantage les femmes que les hommes. En 1982, le nombre de travailleuses sous-employées se chiffre à 257,000 comparativement à 119,000 chez les hommes (Tableau 11).

De plus, ce phénomène a pris une ampleur considérable au cours des cinq dernières années et plus particulièrement chez les femmes. Entre 1975 et 1982, le pourcentage de personnes sous-employées parmi les travailleurs(es) à temps partiel est passé de 7,5% à 16,9% chez les femmes et de 3,4% à 7,8% chez les hommes (Tableau 11).

L'ACTIVITE ECONOMIQUE

Le tableau suivant présente, pour l'année 1982, les principales caractéristiques de l'activité économique de la population canadienne âgée de 15 ans et plus.

<u>Activité Economique</u>	<u>Femmes</u>	<u>Hommes</u>
	<u>Pourcentage</u>	
- Personnes employées	46,0	68,4
- Personnes en chômage	5,6	8,5
- Personnes inactives	48,4	23,1
<b>TOTAL</b>		
- Pourcentage	100,0	100,0
- Milliers	9 473	9 100

Source : Statistique Canada, La population active, moyennes annuelles 1982, catalogue n° 71-001, décembre 1982.

Tableau 1. Taux de participation au marché du travail selon le groupe d'âge, 1970 à 1982.

ANNÉE	GROUPE D'ÂGE									
	Femmes					Hommes				
	15+	15-19	20-24	25-54	55+(1)	15+	15-19	20-24	25-54	55+(1)
	Pourcentage									
1970	38,3	39,3	60,7	41,9	18,5	77,8	45,0	82,7	95,3	57,1
1971	39,4	40,4	62,3	43,1	19,0	77,3	45,4	82,8	95,2	53,0
1972	40,2	42,0	62,8	44,6	18,1	77,5	48,2	83,4	95,0	52,0
1973	41,9	44,8	64,8	46,4	18,7	78,2	51,5	84,6	95,3	51,1
1974	43,0	47,5	65,4	48,0	17,9	78,7	54,5	85,5	95,4	50,2
1975	44,4	47,4	67,0	50,5	17,6	78,4	54,6	85,0	94,8	50,5
1976	45,2	47,0	67,4	52,1	17,8	77,6	52,6	85,1	94,8	47,9
1977	46,0	46,6	68,9	53,6	17,9	77,6	54,0	85,2	94,6	47,5
1978	47,8	48,0	70,3	56,6	18,2	77,9	54,8	85,8	95,0	47,1
1979	48,9	50,8	71,3	57,8	18,5	78,4	57,2	86,4	95,1	46,9
1980	50,3	52,2	73,0	60,1	19,3	78,3	58,0	86,2	94,8	46,3
1981	51,6	53,1	73,0	62,7	18,2	78,3	58,2	86,3	94,9	45,4
1982	51,6	50,4	73,1	63,5	18,1	76,9	53,7	84,3	93,9	44,5

Note : (1) Les taux apparaissant pour les années 1970 à 1974 ont été calculés à partir de données historiques contenues dans le catalogue n° 71-201 de Statistique Canada.

Sources : - Statistiques chronologiques sur la population active, n° de catalogue 71-201, annuel, 1981.  
 - La population active, moyennes annuelles, 1982, n° de catalogue 71-001, décembre 1982.



Tableau 2. Taux de participation au marché du travail selon l'état matrimonial, 1975 à 1982.

SEXE ET ÉTAT MATRIMONIAL	ANNÉE							
	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982
<b>FEMMES</b>	Pourcentage							
Mariées	41,6	42,9	44,2	46,3	47,4	48,9	50,5	51,2
Célibataires	59,2	58,8	59,0	60,5	61,8	63,3	64,6	63,3
Veuves	19,4	18,9	18,7	19,1	19,3	17,7	18,2	17,0
Divorcées, séparées	58,6	59,3	59,8	60,1	61,5	64,2	64,2	64,3
<b>HOMMES</b>	Pourcentage							
Mariés	85,1	84,4	84,0	84,0	83,9	83,5	83,3	82,1
Célibataires	66,9	66,1	67,1	67,9	69,8	70,8	71,3	69,0
Veufs	30,9	29,4	30,9	31,4	29,3	26,4	26,1	25,6
Divorcés, séparés	76,8	77,5	76,0	78,5	78,1	78,1	79,4	79,2

Sources : - La population active, 1979, 1980, 1981 et 1982, moyennes annuelles, catalogue n° 71-001, mensuel.

- Moyennes annuelles de la population active, 1975-1978, catalogue n° 71-529, occasionnel.

- Données non publiées du Groupe d'étude sur la population active, section de l'activité.

Tableau 3. Taux de participation au marché du travail des mères (ayant des enfants de moins de seize ans), selon l'âge des enfants, 1975 à 1982.

ÂGE DES ENFANTS	ANNÉE							
	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982
	Pourcentage							
Au moins un enfant de moins de 3 ans	31,2	31,7	34,0	37,6	39,4	41,7	44,5	45,6
Pas d'enfant de moins de 3 ans, mais au moins un enfant âgé de 3 à 5 ans	40,0	40,9	42,5	46,1	47,8	50,1	52,4	53,4
Pas d'enfant de moins de 6 ans, mais au moins un enfant âgé de 6 à 15 ans	48,2	50,0	51,9	54,3	55,6	58,2	61,1	61,7
Enfants de moins de 16 ans	41,6	43,0	44,9	48,0	49,4	51,8	54,5	55,3

Sources : - Données non publiées du Groupe d'étude sur la population active, section de l'activité.  
 - La population active, catalogue n° 71-001, mensuel, mai 1982.

Tableau 4. Taux de participation au marché du travail par province, 1975 à 1982.

SEXE ET ANNÉE	PROVINCE										
	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qué.	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	CANADA
<b>FEMMES</b>	Pourcentage										
1975	31,2	41,4	39,1	38,0	40,1	48,6	43,4	40,3	49,6	45,2	44,4
1976	31,8	41,7	39,4	38,0	41,1	49,0	45,6	43,0	50,7	45,8	45,2
1977	34,2	43,0	40,1	38,6	42,2	49,8	46,7	44,1	51,2	45,9	46,0
1978	35,8	44,5	42,0	40,8	43,9	51,5	48,6	45,1	53,1	48,3	47,8
1979	36,2	46,2	42,1	41,0	44,5	53,3	49,3	46,5	54,6	48,6	48,9
1980	37,9	46,7	44,1	42,8	46,0	54,3	51,1	46,8	56,7	49,7	50,3
1981	38,5	47,2	45,3	44,0	47,0	55,6	52,2	48,3	58,5	51,9	51,6
1982	39,9	46,3	45,4	43,1	45,9	55,9	53,7	49,6	58,2	52,1	51,6
	PROVINCE										
<b>HOMMES</b>	Pourcentage										
1975	67,1	72,2	72,5	70,0	77,8	80,3	79,0	78,0	82,4	77,2	78,4
1976	66,6	72,4	71,9	69,7	76,4	79,3	77,5	77,9	83,0	77,1	77,6
1977	66,8	71,5	71,2	69,4	76,4	79,4	77,3	78,9	82,7	77,5	77,6
1978	67,2	71,7	71,6	69,7	76,2	80,1	78,2	78,8	83,2	77,3	77,9
1979	68,7	72,9	72,6	70,1	76,5	80,6	78,8	78,7	84,1	77,4	78,4
1980	67,9	72,8	72,5	69,6	76,3	79,9	78,7	79,1	83,9	78,1	78,3
1981	67,4	71,4	71,1	69,9	76,1	80,5	78,4	78,7	84,7	77,9	78,3
1982	65,6	70,6	70,5	68,3	74,2	79,4	77,2	78,0	83,4	76,1	76,9

Sources : - Statistiques chronologiques sur la population active, catalogue n° 71-201, annuel, 1981.  
 - La population active, moyennes annuelles, 1982, catalogue n° 71-001, décembre 1982.

Tableau 5. Femmes en pourcentage des personnes au travail et en chômage, 1970 à 1982.

ANNÉE	FEMMES	
	Au travail	En chômage
	Pourcentage	
1970	33,6	34,5
1971	34,2	36,8
1972	34,6	39,1
1973	35,2	42,7
1974	35,7	43,0
1975	36,4	43,3
1976	37,1	44,3
1977	37,5	44,4
1978	38,3	44,8
1979	38,8	46,1
1980	39,7	44,8
1981	40,3	44,7
1982	41,2	40,6

Sources : - Statistiques chronologiques sur la population active, catalogue n° 71-201, annuel, 1981.

- La population active, moyennes annuelles, 1982, catalogue n° 71-001, décembre 1982.

Tableau 6. Taux de chômage selon le groupe d'âge, 1970 à 1982.

ANNÉE	GROUPE D'ÂGE									
	Femmes					Hommes				
	15+	15-19	20-24	25-54	55+(1)	15+	15-19	20-24	25-54	55+(1)
	Pourcentage									
1970	5,8	12,5	5,8	4,5	4,4	5,6	15,1	8,8	3,9	4,8
1971	6,6	13,6	7,1	5,3	3,6	6,0	16,3	9,3	4,2	4,9
1972	7,0	12,4	7,4	5,9	4,6	5,8	15,3	9,6	4,0	4,4
1973	6,7	11,7	7,3	5,6	4,6	4,9	12,6	8,2	3,3	3,9
1974	6,4	10,9	7,4	5,3	4,1	4,8	12,1	7,7	3,2	3,5
1975	8,1	14,4	9,1	6,8	4,7	6,2	15,4	10,5	4,3	4,2
1976	8,4	15,1	9,8	7,0	4,4	6,3	16,3	11,1	4,3	3,7
1977	9,4	16,7	11,7	7,8	5,0	7,3	18,1	12,6	5,0	4,5
1978	9,6	17,2	11,5	8,1	5,0	7,6	18,5	12,7	5,3	4,8
1979	8,8	15,8	10,4	7,4	4,5	6,6	16,4	11,1	4,6	4,1
1980	8,4	15,3	10,7	6,8	4,6	6,9	17,1	11,5	4,9	3,9
1981	8,3	15,5	10,1	7,1	4,0	7,1	17,0	12,3	5,0	4,0
1982	10,8	18,9	14,3	9,2	6,0	11,1	24,6	19,0	8,5	6,3

Note : (1) Les taux apparaissant pour les années 1970 à 1974 ont été calculés à partir de données historiques contenues dans le catalogue n° 71-201 de Statistique Canada.

Sources : - Statistiques chronologiques sur la population active, catalogue n° 71-201, annuel, 1981.

- La population active, moyennes annuelles, 1982, catalogue n° 71-001, décembre 1982.

Tableau 7. Taux de chômage selon l'état matrimonial, 1975 à 1982.

SEXE ET ÉTAT MATRIMONIAL	ANNÉE							
	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982
<b>FEMMES</b>	Pourcentage							
Mariées	7,9	8,0	8,9	9,1	8,0	7,5	7,6	9,7
Célibataires	9,1	9,5	11,0	11,0	10,4	10,2	10,1	13,2
Divorcées, séparées et veuves	6,4	7,4	7,7	8,8	8,2	8,6	7,3	10,7
<b>HOMMES</b>	Pourcentage							
Mariés	4,0	3,9	4,5	4,8	4,1	4,3	4,4	7,6
Célibataires	12,2	12,9	14,6	14,8	13,0	13,2	13,4	19,7
Divorcés, séparés et veufs	8,2	7,9	8,5	9,5	7,9	8,8	8,8	12,8

Sources : - Statistiques chronologiques sur la population active, catalogue n° 71-201, annuel, 1981.

- La population active, moyennes annuelles, 1982, catalogue n° 71-001, décembre 1982.

Tableau 8. Personnes en chômage selon la raison donnée d'avoir quitté leur emploi précédent, 1982.

MOTIF	POPULATION EN CHÔMAGE			
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	Milliers		%	
Maladie de l'enquêté(e)	20	21	3,8	2,7
Obligations personnelles	37	7	7,0	,9
Va à l'école	27	39	5,1	5,0
A perdu son emploi ou a été mis(e) à pied	295	581	55,7	75,0
A pris sa retraite	...(1)	8	...	1,0
Autres raisons	95	86	17,9	11,1
N'a pas travaillé durant les 5 dernières années	22	5	4,2	,6
N'a jamais travaillé	31	28	5,8	3,6
Total	530	775	100,0	100,0

Note : (1) Signifie un chiffre inférieur à 4 000 personnes.

Sources : - La population active, moyennes annuelles 1981, catalogue n° 71-001, décembre 1982.

- Moyennes annuelles de la population active, 1975-1978, catalogue n° 71-529, occasionnel.

Tableau 9. Taux de chômage par province, 1975 à 1982.

SEXE ET ANNÉE	PROVINCE										
	T.-N.	I.-P.-E.	N.-E.	N.-B.	Qué.	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	CANADA
<b>FEMMES</b>	Pourcentage										
1975	14,7	...(1)	8,7	11,4	9,1	7,8	5,5	4,4	5,3	9,4	8,1
1976	13,6	...	10,2	12,0	9,7	7,8	5,0	5,4	4,8	10,5	8,4
1977	15,3	...	11,6	14,8	11,5	8,6	6,7	5,6	5,3	10,4	9,4
1978	16,7	...	11,2	13,8	12,1	8,8	7,4	6,1	5,8	9,7	9,6
1979	16,1	...	11,7	12,5	11,1	7,8	6,3	5,4	4,9	9,3	8,8
1980	13,6	...	10,5	11,9	10,7	7,7	6,1	5,6	4,3	8,5	8,4
1981	14,1	...	11,0	12,0	11,3	7,3	6,5	5,7	4,3	7,7	8,3
1982	15,9	...	13,3	13,9	14,0	9,8	8,0	6,4	7,2	11,7	10,8
<b>HOMMES</b>	Pourcentage										
1975	13,6	...	7,2	8,8	7,5	5,4	4,0	2,1	3,5	8,0	6,2
1976	13,2	...	9,1	10,4	8,1	5,1	4,4	3,1	3,4	7,4	6,3
1977	15,6	...	10,0	12,4	9,6	5,9	5,4	3,8	4,0	7,3	7,3
1978	16,3	...	10,1	11,9	10,2	6,2	6,0	4,2	4,0	7,3	7,6
1979	15,0	...	9,3	10,3	8,7	5,6	4,7	3,4	3,2	6,6	6,6
1980	13,5	...	9,4	10,6	9,3	6,2	5,1	3,7	3,3	5,7	6,9
1981	14,1	...	9,6	11,5	9,8	6,0	5,6	4,0	3,4	6,0	7,1
1982	17,5	..13,1	13,2	14,4	13,7	9,8	8,8	6,0	7,7	12,4	11,1

Note : Signifie un chiffre de moins de 4 000 personnes.

Sources : - Statistiques chronologiques sur la population active, catalogue n° 71-201, annuel, 1981.  
 - La population active, moyennes annuelles, 1982, catalogue n° 71-001, décembre 1982.



Tableau 10. Personnes estimant qu'il n'existe pas d'emplois disponibles (1), 1976 à 1982.

ANNÉE	FEMMES	HOMMES
	Milliers	
1976	16	17
1977	23	22
1978	28	25
1979	25	24
1980	27	26
1981	27	30
1982	51	59

Note : Signifie les personnes qui ont cherché du travail durant les six derniers mois, mais non au cours de la semaine de référence parce qu'elles estimaient qu'il n'existait pas de travail disponible.

Sources : - La population active, moyennes annuelles de 1979 à 1982, catalogue n° 71-001, mensuel.

- Moyennes annuelles de la population active, 1975 à 1978, catalogue n° 71-529, occasionnel.

Tableau 11. Travailleurs(ses) sous-employé(e)s, et pourcentage par rapport au nombre total d'employé(e)s à temps partiel, 1975 à 1982

ANNÉE	NOMBRE DE TRAVAILLEURS(SES) SOUS-EMPLOYÉ(E)S (1)			TRAVAILLEURS(SES) SOUS-EMPLOYÉ(E)S EN % DU NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉ(E)S À TEMPS PARTIEL		
	Femmes	Hommes	Les deux sexes	Femmes	Hommes	Les deux sexes
	Milliers			Pourcentage		
1975	74	34	109	7,5	3,4	11,0
1976	86	39	126	8,2	3,7	12,0
1977	112	50	162	9,9	4,4	14,3
1978	137	61	198	11,3	5,0	16,4
1979	159	64	223	12,2	4,9	17,1
1980	171	73	245	12,3	5,3	17,7
1981	184	83	267	12,5	5,6	18,1
1982	257	119	376	16,9	7,8	24,7

Note : (1) Signifie les personnes qui n'ont pu trouver qu'un emploi à temps partiel.

Sources : - La population active, moyennes annuelles de 1979 à 1982, catalogue n° 71-001, mensuel.

- Moyennes annuelles de la population active, 1975 à 1978, catalogue n° 71-529, occasionnel.

ARTICLE 11.1(b)

Les États parties s'engagent à ... assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier:

(b) Le droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi;

ABRÉGÉ STATISTIQUE: ARTICLE 11.1(b)

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

L'augmentation continue du nombre de femmes dans la main-d'oeuvre n'a modifié ni la forme ni la nature de leur emploi. En 1982, 25,1% des travailleuses exercent un emploi à temps partiel alors que ce taux n'est que de 6,9% chez les travailleurs. Les femmes forment donc plus de 70% des travailleurs à temps partiel mais seulement 36% des travailleurs à temps plein (Tableau 12).

Le travail à temps partiel constitue, par ailleurs, un marché en pleine expansion. De 1975 à 1981, le nombre de personnes travaillant à temps partiel a en effet augmenté à un rythme beaucoup plus rapide que celui des personnes exerçant un emploi à temps plein. Cette croissance du nombre de travailleurs à temps partiel s'est également poursuivie entre 1981 et 1982 alors que, pour la même période, on observe une diminution du nombre de travailleurs à temps plein. Entre 1975 et 1982, la proportion des travailleurs à temps partiel a donc augmenté, passant de 20,3% à 25,1% chez les femmes et de 5,1% à 6,9% chez les hommes (Tableau 12).

Le profil des travailleurs à temps partiel varie énormément selon le sexe. La main-d'oeuvre féminine à temps partiel se compose d'une forte proportion de femmes âgées de 25 à 44 ans (41,2%) et d'une majorité de femmes mariées (63,1%). Par contre, la main-d'oeuvre masculine à temps partiel regroupe principalement des jeunes âgés de 15 à 24 ans (69,8%) ainsi que des hommes célibataires (72,9%) (Tableau 13).

D'après les données sur le profil des travailleurs à temps partiel, on peut supposer qu'il s'agit, dans le cas des femmes, de travailleuses ayant des responsabilités familiales et parentales et dans le cas des hommes, d'une majorité d'étudiants. Il n'est donc pas surprenant que les motifs reliés à l'exercice d'un emploi à temps partiel diffèrent selon le sexe. Chez les femmes, le refus de travailler à temps plein constitue la raison la plus souvent invoquée (41% en 1982) alors que la fréquentation scolaire est celle que l'on rencontre le plus souvent chez les hommes (48,7% en 1982) (Tableau 14).

Le travail à temps partiel frappe néanmoins plus sûrement les femmes que les hommes. On n'opte pas toujours délibérément pour cette forme de travail mais parfois parce que c'est tout ce qu'il y a de

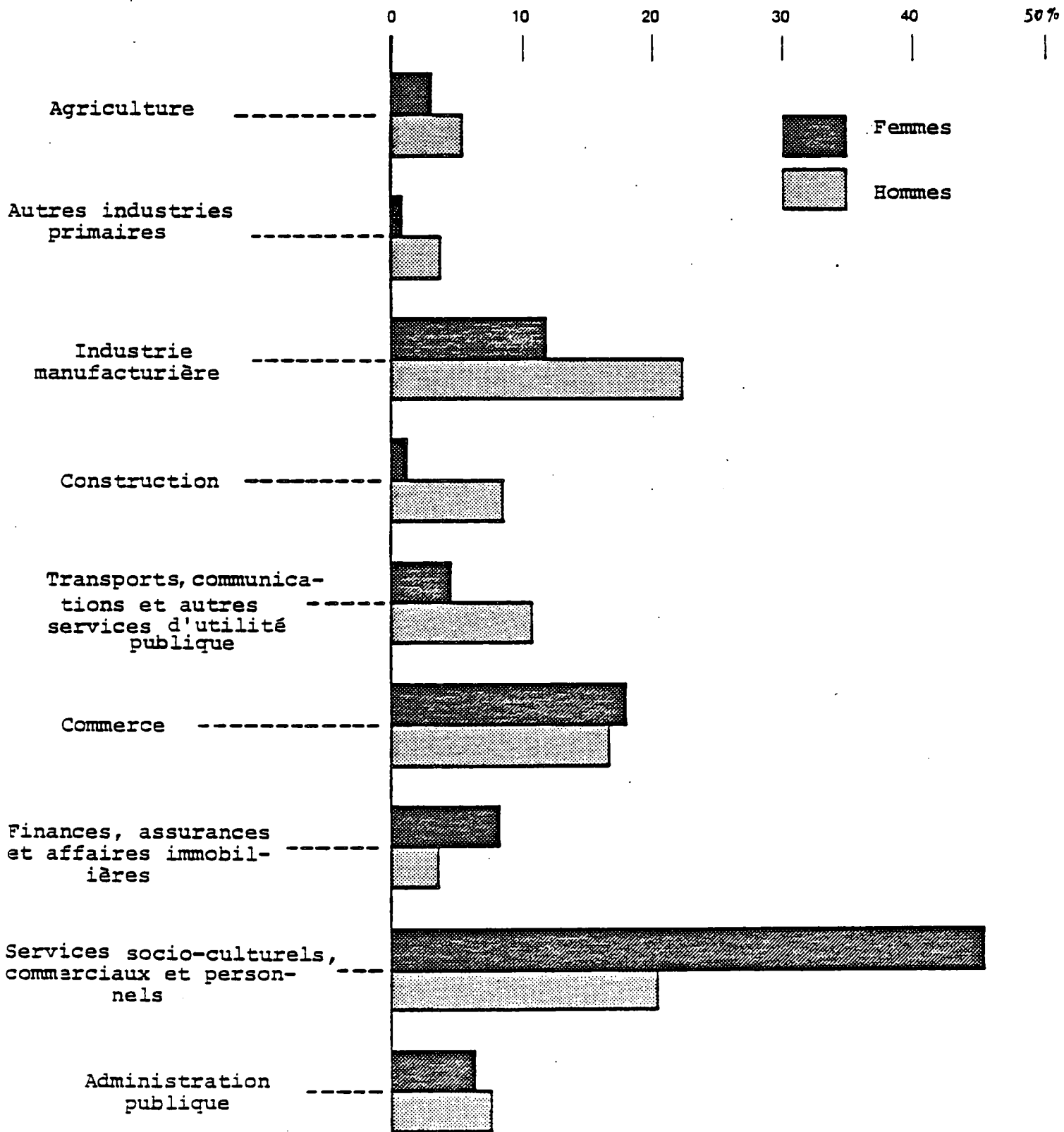
disponible. En 1982, 257,000 femmes sont dans cette situation contre 119,000 hommes. De plus, 13,7% des femmes travaillent à temps partiel en raison de leurs obligations personnelles et familiales alors que ce motif n'est jamais invoqué par les hommes (Tableau 14).

#### SEGREGATION INDUSTRIELLE/PROFESSIONNELLE

Le travail à temps partiel est surtout présent dans les branches d'activité et les professions qui offrent des emplois peu qualifiés, dans lesquels les conditions de travail sont souvent mauvaises. En 1982, plus de 75% des travailleurs à temps partiel sont regroupés dans deux des huit branches d'activité soit les services socio-culturels, commerciaux et personnels (48,8%) et le commerce (28,4%). Ces travailleurs sont également concentrés dans un petit nombre de professions c'est-à-dire les services (27,9%) le travail administratif (22,8%) et le commerce (15,9%) qui, ensemble, représentent 66,6% de tous les travailleurs à temps partiel (Tableaux 15-16).

Malgré une participation accrue des femmes au marché du travail, la nature de leur travail reste à peu près inchangée. Elles sont en effet toujours concentrées dans un nombre restreint d'emplois traditionnellement féminins. En 1982, on retrouve plus des deux-tiers d'entre elles dans les services socio-culturels, commerciaux et personnels (45,6%), le commerce (18,1%) et l'industrie manufacturière (12%). (Tableau 17).

Distribution de l'emploi par industrie, 1982.



*Les femmes sont aussi confinées dans un nombre limité de professions: le travail administratif (34%), les services (18,2%) et le commerce (10,2%) ainsi que celles qui sont reliées à la médecine et la santé (9,2%). Plus de 72% des femmes sur le marché du travail font partie de ces quatre genres de profession (Tableau 18).*

Distribution de l'emploi par profession, 1982.

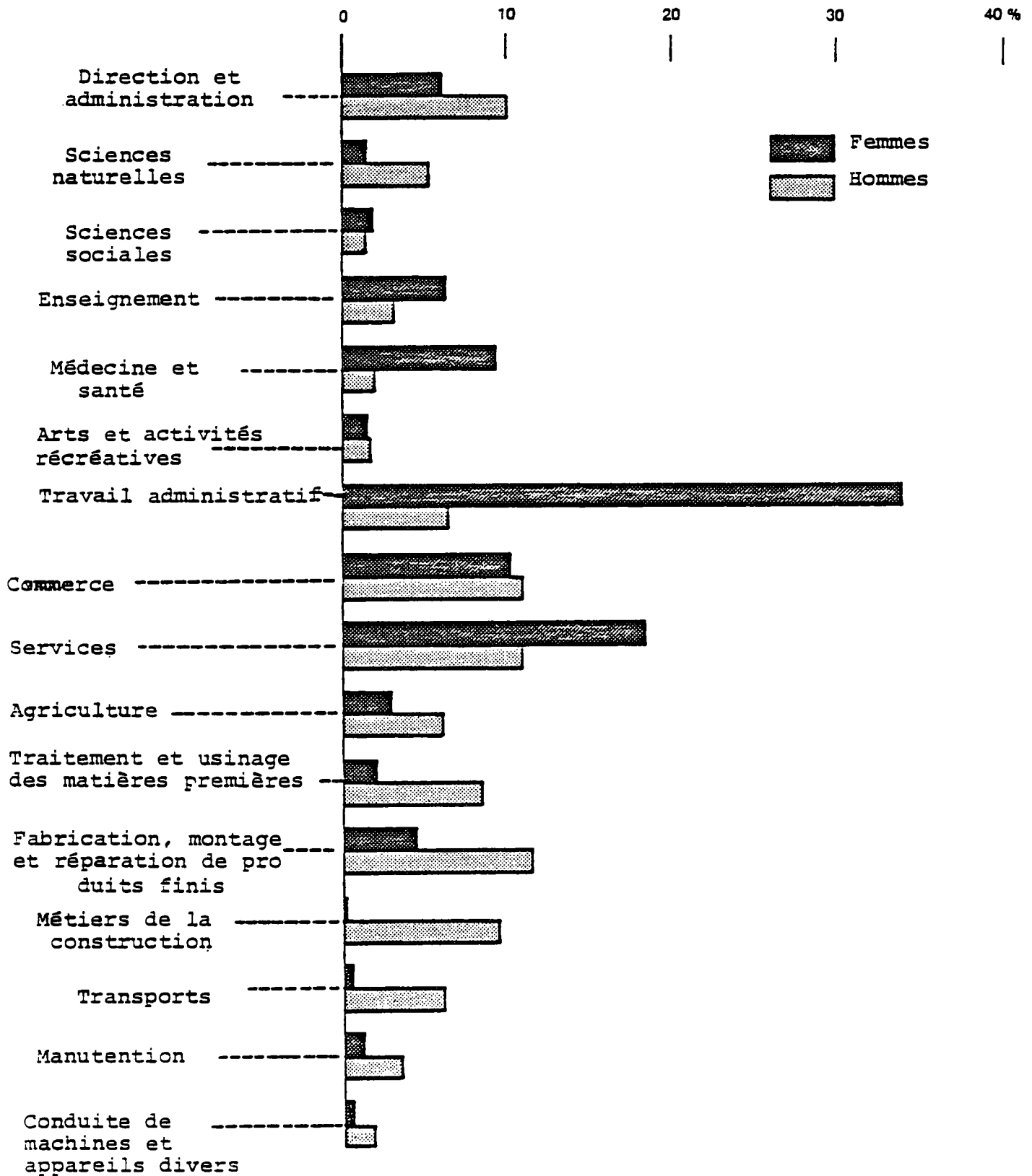


Tableau 12. Population employée, à plein temps et à temps partiel, 1975 à 1982.

SEXE ET EMPLOI	ANNÉE								
	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	
<u>FEMMES</u>		Pourcentage							
À plein temps	79,6	78,9	77,9	77,4	76,7	76,2	75,9	74,9	
À temps partiel	20,3	21,1	22,1	22,6	23,2	23,8	24,1	25,1	
Total %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Milliers	3 384	3 515	3 617	3 824	4 022	4 225	4 411	4 354	
<u>HOMMES</u>		Pourcentage							
À plein temps	94,9	94,9	94,5	94,4	94,2	94,1	93,7	93,1	
À temps partiel	5,1	5,1	5,5	5,6	5,8	5,9	6,3	6,9	
Total %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Milliers	5 903	5 965	6 031	6 148	6 347	6 430	6 522	6 220	
<u>LES DEUX SEXES</u>		Pourcentage							
À plein temps	89,4	89,0	88,3	87,9	87,4	87,0	86,5	85,6	
À temps partiel	10,6	11,0	11,7	12,1	12,5	13,0	13,5	14,4	
Total %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Milliers	9 284	9 479	9 648	9 972	10 369	10 655	10 933	10 574	

Sources : - La population active, moyennes annuelles, 1979 à 1982, catalogue n° 71-001, mensuel.

- Moyennes annuelles de la population active, 1975-1978, catalogue n° 71-529, occasionnel.



Tableau 13. Travailleurs(es) à temps partiel, caractéristiques choisies: groupe d'âge et état matrimonial, 1982.

CARACTÉRISTIQUES CHOISIES	FEMMES	HOMMES
<u>GRUPE D'ÂGE</u>	Pourcentage	
15-24	33,3	69,8
25-44	41,2	12,5
45-54	14,5	3,7
55-64	8,8	5,8
65 ans et plus	2,2	8,1
TOTAL		
‡	100,0	100,0
Milliers	1 091	431
<u>ÉTAT MATRIMONIAL</u>	Pourcentage	
Mariés(es)	63,1	24,8
Célibataires	30,8	72,9
Divorcé(es), séparés(es), veufs, veuves	6,1	2,3
TOTAL		
‡	100,0	100,0
Milliers	1 091	431

Source : La population active, Moyennes annuelles, 1982, catalogue  
n° 71-001, décembre 1982.

Tableau 14. Travailleurs(es) à temps partiel, selon les raisons données pour le travail à temps partiel, 1982.

RAISON	FEMMES		HOMMES	
	Milliers	%	Milliers	%
Obligations personnelles ou familiales	150	13,7	...(1)	...
Va à l'école	205	18,8	210	48,7
N'a pu trouver que du travail à temps partiel	257	23,6	119	27,6
Ne voulait pas du travail à plein temps	447	41,0	67	15,5
Autres raisons	32	2,9	33	7,7
<b>TOTAL</b>	<b>1 091</b>	<b>100,0</b>	<b>431</b>	<b>100,0</b>

Note : (1) Signifie un chiffre de moins de 4 000 personnes.

Source : La population active, Moyennes annuelles, 1982, catalogue  
n° 71-001, décembre 1982.

Tableau 15. Emploi à temps partiel par industrie, 1982.

INDUSTRIE	EMPLOYÉ(E)S À TEMPS PARTIEL		FEMMES EN % DU NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉ(E)S À TEMPS PARTIEL
	Les deux sexes	Femmes Pourcentage	
<u>INDUSTRIES DE BIENS</u>			
Agriculture	5,4	4,4	58,5
Autres industries primaires	,5	...(1)	...
Industries manufacturières	4,7	3,9	60,6
Construction	2,6	1,6	42,5
<u>INDUSTRIES DE SERVICE</u>			
Transports, communications et autres services publics	3,2	2,5	55,1
Commerce	28,4	27,7	69,9
Finances, assurances et affaires immobilières	3,7	4,0	77,2
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	48,8	53,0	77,9
Administration publique	2,8	2,5	64,3
TOUTES LES INDUSTRIES			
%	100,0	100,0	71,7
Milliers	1 522	1 091	

Note : (1) Signifie un chiffre de moins de 4 000 personnes.

Source : La population active, Moyennes annuelles, 1982, catalogue  
n° 71-001, décembre 1982.

Tableau 16. Emploi à temps partiel par profession, 1982.

PROFESSION	EMPLOYÉ(E)S À TEMPS PARTIEL		FEMMES EN % DU
	Les deux sexes	Femmes	NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉ(E)S À TEMPS PARTIEL
	Pourcentage		
Direction et administration	1,7	1,7	73,1
Sciences naturelles	,6	,5	55,6
Sciences sociales	1,2	1,4	83,3
Religion	... (1)	...	...
Enseignement	4,7	5,4	83,1
Médecine et santé	7,2	9,3	93,6
Arts et activités récréatives	2,2	1,7	57,6
Travail administratif	22,8	29,0	90,8
Commerce	15,9	15,4	69,4
Services	27,9	27,6	71,0
Pêche, chasse, piégeage	5,4	3,8	71,0
Exploitation forestière	...	...	...
Mines et carrières	...	...	...
Traitement des matières premières	1,2	,6	36,8
Usinage des matières premières	2,0	1,2	43,3
Fabrication, montage et réparation de produits finis	1,6	...	...
Métiers de la construction	1,8	,7	29,6
Transports	2,9	,8	20,5
Manutention	,5	,5	62,5
Conduite de machines et d'appareils divers			
TOUTES LES PROFESSIONS			
%	100,0	100,0	71,7
Milliers	1 522	1 091	

Note : (1) Signifie un chiffre de moins de 4 000 personnes.

Sources : - La population active, Moyennes annuelles, 1982, catalogue n° 71-001, décembre 1982.

- Données non publiées du Groupe d'étude sur la population active, section de l'activité.

Tableau 17. Emploi par industrie, 1982.

INDUSTRIE	RÉPARTITION DES EMPLOIS		FEMMES EN % DU NOMBRE TOTAL DE PERSONNES EMPLOYÉES
	Femmes	Hommes	
<u>INDUSTRIES DE BIENS</u>		Pourcentage	
Agriculture	3,0	5,4	27,7
Autres industries primaires	,7	3,7	11,1
Industries manufacturières	12,0	22,6	27,2
Construction	1,3	8,6	9,5
<u>INDUSTRIES DE SERVICE</u>			
Transports, communications et autres services publics	4,5	10,9	22,5
Commerce	18,1	16,9	42,8
Finances, assurances et affaires immobilières	8,4	3,8	60,6
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	45,6	20,4	61,0
Administration publique	6,5	7,7	37,1
TOUTES LES INDUSTRIES			
%	100,0	100,0	41,2
Milliers	4 354	6 220	

Source : La population active, 1982, Moyennes annuelles, catalogue  
n° 71-001, décembre 1982.

Tableau 18. Emploi par profession, 1982.

PROFESSION	RÉPARTITION DES EMPLOIS		FEMMES EN % DU
	Femmes	Hommes	NOMBRE TOTAL DE PERSONNES EMPLOYÉES
	Pourcentage		
Direction et administration	6,0	10,2	29,1
Sciences naturelles	1,3	5,2	14,7
Sciences sociales	1,9	1,4	47,7
Religion	,1	,4	14,8
Enseignement	6,2	3,0	59,2
Médecine et santé	9,2	1,9	76,9
Arts et activités récréatives	1,4	1,6	39,0
Travail administratif	34,0	6,4	78,8
Commerce	10,2	10,8	39,7
Services	18,2	10,7	54,3
Pêche, chasse, piégeage	2,7	5,9	24,2
Exploitation forestière	... (1)	1,3	...
Mines et carrières	...	,9	...
Traitement des matières premières	2,0	8,3	14,2
Usinage des matières premières	4,4	11,5	21,1
Fabrication, montage et réparation de produits finis	,2	9,3	1,4
Métiers de la construction	,6	6,0	6,0
Transports	1,2	3,3	20,7
Manutention			
Conduite de machines et d'appareils divers	,6	1,8	17,3
TOUTES LES PROFESSIONS			
%	100,0	100,0	41,2
Milliers	4 354	6 220	

Note : (1) Signifie un chiffre de moins de 4 000 personnes.

Source : La population active, Moyennes annuelles, 1982, catalogue  
n° 71-001, décembre 1982.

ARTICLE 11.1(c)

Les États parties s'engagent à ... assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier:

(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;

Les droits à l'emploi décrits dans l'article 11.1(c) sont protégés par des lois sur les droits de la personne dans chacune des sphères de compétence fédérale et provinciale. Pour les deux territoires, c'est dans une loi et un décret sur les justes méthodes d'emploi (Fair Practices Ordinance et Act) que l'on retrouve les dispositions exécutoires à cet égard. De façon générale, les codes sur les droits de la personne prévoient qu'en matière d'emploi et de fourniture de biens, de services et de logements, tous doivent être traités également et sans discrimination fondée sur le sexe, l'état civil, l'âge, la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique (ascendance, nationalité, lieu d'origine) ou sur la religion (croyance). Dans certains endroits, on interdit aussi la discrimination fondée sur le handicap physique et sur les allégeances politiques.

Résumons la loi fédérale à titre d'exemple. En vertu de cette loi, c'est un acte discriminatoire que de refuser d'embaucher une personne pour des motifs de distinction illicite ou encore de recourir, au détriment d'un(e) employé(e), à de tels motifs de discrimination. Il est également interdit d'utiliser des formules de demande d'emploi, de publier des annonces ou de faire des demandes écrites ou verbales qui supposent des préférences fondées sur des motifs de distinction illicite. Il est interdit aux associations d'employés de refuser une personne à titre de membre, de l'exclure ou de la suspendre pour des motifs de distinction illicite. Ces associations ne peuvent pas non plus agir d'une façon qui aurait pour effet de priver un(e) membre de ses possibilités d'emploi ou encore de les réduire ou de les limiter. Il est interdit à un employeur ou à une association d'employés de recourir à des politiques ou à des pratiques de recrutement, de mise en rapport, d'embauchage, de promotion, de formation, d'apprentissage, de mutation ou toute autre matière ayant trait à l'emploi ou aux perspectives d'emploi des employés qui pourraient priver une personne de possibilités d'emploi pour un motif de distinction illicite.

Il convient de signaler que dans huit provinces ou territoires (Yukon, Territoires du Nord-Ouest, Alberta, Saskatchewan, Ontario, Nouvelle-Écosse, Île-du-Prince-Édouard et Terre-Neuve), les domestiques

travaillant dans une maison privée ne bénéficient pas de la protection offerte par les codes des droits de la personne contre la discrimination en matière d'emploi.

Dans la plupart des cas, l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe vise également le harcèlement sexuel. On a déjà vu ce sujet dans le cadre de l'article 5(a)

En Saskatchewan, le sexe est assimilé au genre, et la discrimination fondée sur la grossesse ou une maladie liée à la grossesse est réputée constituer de la discrimination fondée sur le sexe.



ABRÉGÉ STATISTIQUE: ARTICLE 11.1(c)

LIBRE CHOIX DE LA PROFESSION ET DE L'EMPLOI

Bien des secteurs de travail sont encore fermés aux femmes et la formation reçue par les diplômées des collèges et des universités ne laisse pas entrevoir de grands changements à cette situation. La formation choisie par les jeunes demeure en effet fortement reliée aux stéréotypes traditionnels. Ces choix ont également pour conséquence d'enfermer les femmes dans des secteurs d'emploi où les conditions de travail sont souvent désavantageuses.

Entre 1976 et 1980, le nombre des femmes détentrices d'un diplôme collégial a légèrement augmenté tandis que leur proportion est passée de 60,2% en 1976 à 58,9% en 1980. Ces finissantes sont surtout concentrées dans le commerce (32,5%) et dans les sciences infirmières (24,5%). Peu de femmes ont, par contre, acquis un diplôme dans des domaines d'étude moins traditionnels tels que les technologies, les ressources naturelles, le transport et le génie alors que ces domaines regroupent plus de 50% des finissants de sexe masculin (Tableau 19).

En ce qui a trait aux femmes diplômées au niveau du premier cycle universitaire, leur nombre a augmenté remarquablement au cours de la dernière décennie. Leur présence parmi l'ensemble des diplômés s'est accrue parallèlement au cours de cette période. Les femmes forment en effet 49,6% de l'ensemble des diplômés en 1980 comparativement à 38,1% en 1970. Une majorité d'entre elles ont cependant reçu un diplôme dans des domaines d'études qui débouchent sur des emplois de plus en plus rares soit l'éducation (27,2%), les sciences humaines (13,3%) et les sciences sociales (27%). Elles sont bien peu (4,2%) à obtenir un diplôme en génie et sciences appliquées ou en mathématiques et sciences physiques alors que ce pourcentage s'élève à 22,7% chez les finissants de sexe masculin (Tableau 20).

Il y a toutefois eu du progrès durant cette décennie. Le pourcentage des diplômes de médecine reçus par des femmes est passé de 12,8% en 1970-1971 à 32,5% en 1980. Le pourcentage de diplômes reçus par des femmes dans des domaines comme le droit, les sciences économiques et l'administration a aussi beaucoup augmenté au cours de cette période. (Tableau 20).

FORMATION PROFESSIONNELLE ET RECYCLAGE

Dans le domaine de la formation de la main-d'oeuvre, la situation des femmes se caractérise par une participation beaucoup plus faible que celle des hommes ainsi que par l'acquisition d'une formation essentiellement axée sur les métiers traditionnellement féminins. Pour illustrer cette situation, nous avons choisi d'examiner les données sur les stagiaires qui ont participé en 1981-82 aux programmes de formation de la Main-d'oeuvre du Canada.

En 1981-82, les femmes ne représentent que 28,5% de la clientèle inscrite à temps plein dans deux des trois principaux programmes de

formation pour lesquels des données sont disponibles par sexe, soit la formation institutionnelle et la formation industrielle (Données fournies par la Commission de l'Emploi et de l'Immigration).

Parmi les cours offerts dans le cadre de la formation institutionnelle, les cours de qualification professionnelle et d'apprentissage sont les plus directement reliés à l'exercice d'un emploi. Dans le premier cas, les femmes ne représentent que 38,7% des stagiaires tandis que dans le second cas, elles ne forment que 3,4% des stagiaires (Tableau 21).

De plus, 71% des stagiaires féminines inscrites aux cours de qualification professionnelle sont formées pour des professions traditionnelles telles que le travail de bureau (47,2%), les services (13,9%) ainsi que les métiers reliés à la médecine et à la santé (9,5%). Près de trois-quarts de toutes les apprenties reçoivent une formation dans le seul secteur des services (Tableau 21).

Quant au programme de formation industrielle, les femmes y sont également sous-représentées puisqu'elles ne forment que 27,1% de l'ensemble des stagiaires. En outre, très peu de stagiaires féminines (5,2%) reçoivent une formation dans des emplois non-traditionnels tels que la pêche et la chasse, l'exploitation forestière, les mines et les carrières, l'usinage et la fabrication, la construction, la manutention ainsi que la conduite du matériel de transport (Tableau 21).

### PROMOTION

Sur le marché du travail, les femmes qui détiennent des postes de décision sont plutôt rares. Cette situation s'explique en partie par des chances de promotion beaucoup plus faibles pour les travailleuses que pour leur contrepartie masculine. Conscient que les femmes et les hommes n'avaient pas les mêmes possibilités d'emploi, le Cabinet annonçait en 1975 une politique d'égalité d'accès à l'emploi pour les femmes. Pour cette raison, nous avons choisi d'examiner le taux de participation des femmes dans la fonction publique fédérale, suivant cinq niveaux hiérarchiques qui, ensemble, regroupent tous les groupes professionnels et leurs niveaux constitutifs.

Bien que la situation se soit améliorée par rapport à 1976, la représentation des femmes demeure, en 1980, particulièrement faible aux niveaux des cadres intermédiaires (11,8%), des cadres supérieurs (7,3%) et des cadres de haute direction (4%) (Tableau 22).

### STABILITÉ DE L'EMPLOI ET TOUS AVANTAGES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

La syndicalisation demeure encore pour les travailleurs(es) le moyen privilégié d'améliorer l'ensemble de leurs conditions de travail. Au Canada, la grande majorité des travailleurs(es) ne bénéficient cependant pas de cette protection. Les travailleuses sont toutefois plus désavantagées que les hommes puisque, en 1980, seulement 23,9% d'entre elles sont syndiquées comparativement à 38% des travailleurs. Le taux de syndicalisation des travailleuses a cependant connu une

*Légère progression, passant de 21,5% en 1970 à 23,9% en 1980 alors que ce taux a légèrement diminué chez les hommes (Tableau 23).*

*L'entrée massive des femmes dans des industries relativement jeunes et donc sans longue tradition syndicale, les services par exemple, explique en grande partie la faiblesse de leur taux de syndicalisation par rapport à celui des hommes. Le transport, la construction, la fabrication et les industries primaires autres que l'agriculture sont des domaines très fortement syndiqués mais, en 1980, seulement 20,3% des travailleuses y sont employées comparativement à 49,9% des travailleurs (Tableau 24).*

*Sur le plan provincial, la syndicalisation des femmes diffère de celle des hommes. En 1980, le taux de syndicalisation des travailleuses est le plus élevé au Québec (30,9%) suivi par la Colombie-Britannique (27,7%) et la Saskatchewan (27,1%). Chez les hommes, ce taux est le plus fort à Terre-Neuve (53,5%) suivi par la Colombie-Britannique (47,78%) et le Nouveau-Brunswick (39,3%) (Tableau 25).*

Tableau 19. Diplômés(es) de collèges communautaires (1), par domaine d'études, 1976 et 1980.

DOMAINE D'ÉTUDES	DIPLÔMÉS				POURCENTAGE DES DIPLÔMÉS OBTENUS PAR DES FEMMES	
	1976		1980		1976	1980
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	%	%
Arts	7,7	8,8	10,8	9,1	56,9	62,8
Administration	22,5	23,0	32,5	23,9	59,7	66,1
Services sociaux et communautaires	17,4	9,3	17,4	8,1	73,9	75,5
Enseignement	,6	,2	,4	,2	81,2	73,5
Génie	,8	21,3	1,7	24,3	5,2	9,2
Sciences infirmières	36,1	1,8	24,5	1,4	96,8	96,2
Autres sciences médicales	10,9	4,1	8,1	3,7	92,4	90,1
Ressources naturelles	1,7	10,7	2,9	10,8	18,9	27,9
Technologies	1,0	15,3	1,2	15,3	8,9	10,1
Transports	0,0	1,6	,1	1,3	2,0	5,4
Divers	,5	1,8	,6	1,8	31,3	32,2
TOTAL (2) %	100,0	100,0	100,0	100,0	60,2	58,9
Nombre	23 082	15 252	26 975	18 801		

Notes : (1) Diplômes décernés dans le cadre de programmes de carrière.

(2) Le total comprend ceux qui n'ont pas été rapportés.

Source : Effectifs des collèges communautaires, catalogue n° 81-222, annuel 1980; et données fournies par la Division de l'éducation, de la science et de la culture.

Tableau 20. Bacheliers(ères) et détenteurs(trices) d'un diplôme professionnel de premier cycle, selon le domaine d'études, disciplines choisies, 1970-71 et 1980.

DOMAINE D'ÉTUDES ET DISCIPLINES CHOISIES	DIPLOMÉS				POURCENTAGE DES DIPLOMÉS OBTENUS PAR DES FEMMES	
	1970-71		1980		1976	1980
	Femmes %	Hommes	Femmes %	Hommes		
Enseignement	31,8	17,5	27,2	12,1	52,8	68,8
Beaux-arts et arts appliqués	2,5	1,3	4,0	2,2	54,8	64,7
Sciences humaines	16,2	11,2	13,3	8,7	47,0	60,1
Sciences sociales						
Commerce, administration et affaires	17,0	29,1	27,0	35,5	26,5	42,8
Économie	,8	7,8	5,7	14,4	6,2	27,9
Droit et jurisprudence	,5	3,9	1,4	4,2	7,5	24,6
Psychologie	,7	4,3	2,5	4,5	9,3	35,0
Sociologie	6,4	3,4	6,6	2,9	50,9	69,0
Travail social et bien-être social	4,2	2,2	3,2	,7	53,6	67,3
Sciences agricole et biologique	,7	,3	1,9	,7	54,9	74,5
Génie et sciences appliquées	4,8	4,5	6,4	6,2	39,2	50,5
Professions médicales et de la santé	,2	10,5	1,3	15,5	1,2	7,6
Dentisterie	7,2	4,7	8,0	5,4	48,6	59,3
Médecine	,1	,9	,2	,9	4,3	16,2
Sciences infirmières	,6	2,4	1,3	2,7	12,8	32,5
Pharmacie	4,8	,1	3,3	,2	37,1	95,1
Mathématiques et sciences physiques	,7	,7	,9	,6	38,3	60,5
Sans spécialisation	2,9	7,5	2,9	7,2	19,4	28,4
TOTAL %	17,4	13,6	9,9	7,3	44,1	57,0
Nombre	100,0	100,0	100,0	100,0	38,1	49,6
	25 557	41 501	42 805	43 576		

Source : Données fournies par la Division de l'éducation, de la science et de la culture, Statistique Canada.

Tableau 21. Stagiaires féminines ayant commencé des cours à plein temps pour une qualification professionnelle, un apprentissage ou une formation industrielle,(1) dans le cadre des programmes de formation de Main-d'oeuvre Canada, par profession choisie, 1981-1982.

PROFESSION(2)	STAGIAIRES FÉMININES			STAGIAIRES FÉMININES EN % DU NOMBRE TOTAL DE STAGIAIRES		
	Quali- fication profes- sionnelle	Appren- tissage	Formation indus- trielle	Quali- fication profes- sionnelle	Appren- tissage	Formation indus- trielle
	Pourcentage					
Direction, administration et professions connexes	2,9	—(3)	2,9	59,6	—	35,2
Sciences naturelles, génie et mathématiques	3,7	—	3,2	25,6	—	20,9
Sciences sociales et professions connexes	1,2	—	2,0	79,2	—	59,2
Religion	—	—	—	—	—	—
Enseignement et professions connexes	,6	—	,7	44,1	—	29,0
Médecine et santé	9,5	1,2	10,8	85,4	36,4	85,5
Art, littérature, arts d'interprétation et professions connexes	1,4	—	3,0	57,7	—	60,0
Activités sportives et récréatives	-(4)	—	,2	7,8	—	21,2
Travail administratif et professions connexes	47,2	—	21,5	92,8	—	71,9
Commerce	1,3	5,3	5,6	47,6	15,2	39,4
Services	13,9	73,6	10,4	58,1	62,3	52,0
Agriculture, horticulture et élevage	,9	1,1	1,5	17,5	21,3	20,1
Pêche, chasse, piégeage et professions connexes	,6	—	-	11,1	—	9,8
Exploitation forestière	,1	—	,4	3,0	—	6,0
Mines, carrières, pétrole, gaz et professions connexes	-	—	,1	1,0	—	2,1
Traitement des matières premières	2,7	2,9	8,8	29,8	21,7	18,9
Usinage des matières premières	1,7	2,4	2,9	5,5	,6	8,8
Fabrication, montage et réparation de produits finis	8,9	4,6	16,2	22,1	,4	19,0
Métiers de la construction	1,5	8,5	1,1	6,5	,7	3,7
Transports	1,0	—	,4	5,7	—	6,8
Manutention et professions connexes, N.C.A.	-	,2	,3	,8	20,0	9,8
Conduite de machines et d'appareils divers	,7	,2	3,3	12,0	1,4	30,9
Professions non classifiées ailleurs, N.C.A.	-	—	4,6	100,0	4,3	19,5
NOMBRE TOTAL DE STAGIAIRES						
%	100,0	100,0	100,0	38,7	3,4	27,1
Nombre	23 048	2 032	18 339			

- Notes : (1) Qualification professionnelle signifie des cours de pré-emploi afin de former un(e) stagiaire pour occuper un poste, pour lui permettre de se perfectionner ou de se recycler dans une profession donnée.
- (2) Classification canadienne et dictionnaire des professions.
- (3) Signifie aucun.
- (4) Signifie moins de 10 personnes.

Source : Données fournies par la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada.

Tableau 22. Employées de la fonction publique fédérale(1), par niveau hiérarchique, 1976 et 1980.

NIVEAU HIÉRARCHIQUE	EMPLOYÉES		FEMMES EN % DU NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS (ES)	
	1976	1980	1976	1980
	Nombre		%	
Personnel de soutien	169 169	155 517	43,7	44,9
Fonctionnaires subalternes	68 065	71 230	23,2	29,8
Cadres intermédiaires	29 961	31 442	9,4	11,8
Cadres supérieurs	8 387	85 579	5,4	7,3
Cadres de haute direction	1 268	1 309	2,4	4,0
GRAND TOTAL	177 311	268 139	33,6	35,6

Note : (1) C'est-à-dire toutes les employées assujetties à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

Source : Les femmes dans la Fonction publique canadienne, Commission de la Fonction publique du Canada.



Tableau 23. Syndicalisation des employés(es) rémunérés(es), 1970 à 1980.

SEXE ET ANNÉE	Taux de	
	SYNDIQUÉS(ES)	SYNDICALISATION(1)
	Milliers	%
<b>FEMMES</b>		
1970	513	21,5
1971	558	21,7
1972	576	21,4
1973	636	22,2
1974	677	22,4
1975(2)	711	22,9
1976	751	23,1
1977	782	23,2
1978	835	23,3
1979	890	23,7
1980	933	23,9
<b>HOMMES</b>		
	Milliers	%
1970	1 754	39,6
1971	1 817	40,0
1972	1 802	38,4
1973	1 944	39,2
1974	2 006	39,4
1975(2)	2 025	39,5
1976	2 028	38,2
1977	2 040	38,0
1978	2 072	37,5
1979	2 145	38,5
1980	2 160	38,0

Note : (1) Signifie le pourcentage d'employés(es) rémunérés(es) qui sont membres d'un syndicat.

(2) Il est impossible de faire des comparaisons entre les périodes précédant et suivant 1975 en raison de la révision de l'enquête sur la population active.

Sources : - Rapport annuel du ministère des Approvisionnements et Services du Canada présenté sous l'empire de la Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers, partie II, Syndicats ouvriers, catalogue n° 71-202, annuel.

- La population active, moyennes annuelles, catalogue n° 71-001, mensuel, 1970 à 1980.

Tableau 24. Employés(es) rémunérés(es) et taux de syndicalisation par industrie, 1980

INDUSTRIE	EMPLOYÉS(ES) RÉMUNÉRÉS(ES)		TAUX DE SYNDICALISATION(1)
	Femmes	Hommes	
			Pourcentage
<u>INDUSTRIES DE BIENS</u>			
Agriculture	,9	1,6	,4
Autres industries primaires	,8	4,2	34,8
Industries manufacturières	13,6	26,7	43,2
Construction	1,2	7,6	57,6
<u>INDUSTRIES DE SERVICE</u>			
Transports, communications et autres services publics	4,7	11,4	53,2
Commerce	19,1	16,5	8,9
Finances, assurances et affaires immobilières	9,2	3,9	2,5
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	44,2	19,5	24,3
Administration publique	6,5	8,6	67,8
TOUTES LES INDUSTRIES			
%	100,0	100,0	32,2
Milliers	3 907	5 691	

Note : (1) Signifie le pourcentage d'employés(es) rémunérés(es) qui sont membres d'un syndicat.

Source : - Rapport annuel du ministre des Approvisionnements et Services Canada présenté sous l'empire de la Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers, partie II, Syndicats ouvriers, catalogue n° 71-202, annuel.  
 - La population active, catalogue n° 71-001, mensuel décembre 1980.

Tableau 25. Taux de syndicalisation des employés(es) rémunérés(es), par province, 1980.

SEXE ET PROVINCE	SYNDIQUÉS(ES) Nombre	Taux DE SYNDICALISATION(1) %
<u>FEMMES</u>		
Terre-Neuve	14 971	24,6
Île-du-Prince-Édouard	3 320	... (2)
Nouvelle-Écosse	21 888	19,0
Nouveau-Brunswick	16 795	18,9
Québec	294 264	30,9
Ontario	314 117	20,3
Manitoba	42 883	25,4
Saskatchewan	36 310	27,1
Alberta	65 011	16,8
Colombie-Britannique	121 107	27,7
CANADA	932 883	23,9
<u>HOMMES</u>		
Terre-Neuve	52 757	53,5
Île-du-Prince-Édouard	5 441	25,0
Nouvelle-Écosse	62 772	36,0
Nouveau-Brunswick	55 188	39,3
Québec	574 402	39,2
Ontario	795 714	37,0
Manitoba	79 614	35,7
Saskatchewan	58 928	30,7
Alberta	146 744	26,6
Colombie-Britannique	323 380	47,8
CANADA	2 159 969	38,0

Notes : (1) Signifie le pourcentage d'employés(es) rémunérés(es) qui sont membres d'un syndicat.

(2) Signifie moins de 4 000 personnes.

Source : - Rapport annuel du ministre des Approvisionnements et Services du Canada présenté sous l'empire de la Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers, partie II, Syndicats ouvriers, catalogue n° 71-202, annuel.  
- La population active, catalogue n° 71-001, mensuel, décembre 1980.

ARTICLE 11.1(d)

Les États parties s'engagent à ... assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits et en particulier:

- (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;

Les dispositions législatives qui régissent le droit à l'égalité de rémunération se trouvent soit dans les lois sur les droits de la personne, soit dans les lois sur les normes du travail. Le Nouveau-Brunswick est la seule province qui n'a pas une disposition expresse sur l'égalité de rémunération: il estime que ce principe est inclus dans les dispositions générales qui interdisent la discrimination dans sa Loi sur les droits de l'homme.

Huit provinces et les deux territoires disposent d'une loi exigeant la parité salariale entre les hommes et les femmes pour un travail identique ou semblable ou substantiellement identique ou semblable. Citons, par exemple, l'article 6 de la Loi sur la protection des droits individuels (Individual's Rights Protection Act) de l'Alberta:

6(1) Il est interdit à tout employeur

(a) d'engager une femme pour l'exécution d'un travail quelconque à un taux de rémunération inférieur à celui qu'il consent à un employé de sexe masculin pour un travail semblable ou substantiellement semblable dans le même établissement, ou

(b) d'engager un homme pour l'exécution d'un travail quelconque à un taux de rémunération inférieur à celui qu'il consent à un employé de sexe féminin pour un travail semblable ou substantiellement semblable dans le même établissement.

(2) Au paragraphe (1), "établissement" désigne une place d'affaires où est exploitée une entreprise ou une partie d'entreprise.

(3) Le travail accompli par une femme est semblable ou substantiellement semblable à celui accompli par un homme si les tâches que les employés sont appelés à exécuter ou les services qu'ils sont appelés à rendre sont semblables ou substantiellement semblables.

(4) Une disparité salariale entre employés de sexe féminin et employés de sexe masculin fondée sur tout autre motif que le sexe ne constitue pas une infraction au présent article si ledit motif justifie normalement une telle disparité.

(5) Il est interdit à tout employeur de réduire le taux de rémunération d'un employé pour se conformer au présent article.

(6) L'employé qui se voit accorder un taux de rémunération inférieur à celui auquel il a droit en vertu du présent article peut intenter une action contre son employeur dans le but de récupérer la différence entre le montant obtenu et le montant auquel il a droit, plus les frais, mais

(a) l'action doit être intentée au plus tard dans les douze mois qui suivent la date de perpétration de l'acte qui la motive;

(b) l'action ne vise que le salaire de l'employé pour la période de douze mois précédant immédiatement sa cessation d'emploi ou son recours à la justice, selon la première de ces deux éventualités;

(c) il est interdit d'intenter une action ou d'y donner suite lorsque l'employé a porté plainte à la Commission pour infraction au présent article; et

(d) la Commission ne donne pas suite à la plainte déposée à cet égard par l'employé qui a déjà intenté une action en vertu du présent article.

La Charte des droits et libertés de la personne du Québec renferme à disposition suivante :

19. Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit.

Il n'y a pas de discrimination si une différence de traitement ou de salaire est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel.

Un tel libellé permet la comparaison d'emplois différents, tout comme l'article 11 de la loi fédérale sur les droits de la personne.

La Loi canadienne sur les droits de la personne (1977), qui ne s'applique qu'à l'administration fédérale et aux entreprises assujetties à l'autorité fédérale, est formulée de façon semblable:

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) Les critères permettant d'établir l'équivalence des fonctions exécutées par des employés dans le même établissement sont les qualifications, les efforts et les responsabilités nécessaires pour leur exécution, considérés globalement, compte tenu des conditions de travail.

(2.1) 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.

(3) 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 22(2).

(4) Des considérations fondées sur le sexe ne sauraient motiver la disparité salariale.

(5) Il est interdit à l'employeur de procéder à des diminutions salariales pour mettre fin aux actes discriminatoires visés au présent article.

(6) 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, des traitements, commissions, indemnités de vacances ou de licenciement, primes, de la juste valeur des prestations en repas, loyers, logement et hébergement, des rétributions en nature, des contributions 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 et des autres avantages reçus directement ou indirectement de l'employeur.

En décembre 1980, les bibliothécaires du gouvernement fédéral ont obtenu un réajustement de leur salaire ainsi que la rémunération rétroactive correspondante à la suite du règlement d'une plainte d'égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur, où le groupe des bibliothécaires a été comparé à celui des chercheurs en histoire. Il s'agissait du premier règlement, au niveau fédéral, d'une plainte dans laquelle on comparait des catégories professionnelles différentes.

En outre, le salaire ou la rémunération sont généralement définis dans les lois canadiennes comme "toute forme de rémunération". La rémunération est interprétée comme incluant tous les avantages sociaux comme les droits à une pension ou à des assurances.

Pour ce qui concerne l'égalité des avantages sociaux, les règlements établis par la Commission canadienne des droits de la personne définissent les circonstances dans lesquelles les régimes de pension et d'assurance peuvent ou ne peuvent pas faire l'objet de distinctions fondées sur le sexe (entre autres considérations).

Le salaire minimum est établi dans chaque sphère de compétence par une loi sur le salaire minimum, qui est complétée par un code sur les normes d'emploi ou de travail. Plusieurs lois excluent les domestiques et les employés agricoles de la protection générale offerte par les codes sur les normes d'emploi ou de travail ainsi que du champ d'application des lois sur le salaire minimum. Le Manitoba a modifié sa Loi sur les normes d'emploi pour qu'elle s'applique aux domestiques qui travaillent plus de 24 heures par semaine. L'Ontario et le Québec ont établi des règlements d'application de leurs lois sur les normes d'emploi ou de travail pour les domestiques, règlements qui prévoient des normes relatives au salaire minimum, aux heures supplémentaires et aux taux de retenue pour la chambre et la pension (dans le cas de l'Ontario, seulement pour celles et ceux qui travaillent plus de 24 heures par semaine).

Les obligations internationales relatives au principe du salaire égal pour un travail d'égale valeur ont été contractées par la ratification de la Convention concernant l'égalité de rémunération de l'O.I.T. (N° 100) en 1972 et du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels en 1976. Le dépôt par le Canada de la ratification de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes a été accompagnée de la déclaration suivante:

Le gouvernement du Canada affirme que les autorités législatives compétentes du pays ont abordé la question de l'égalité de traitement dont il est question à l'article 11(1)(d) au moyen de textes législatifs prévoyant des barèmes de salaire qui n'établissent pas de discrimination en fonction du sexe. Ils vont continuer de respecter l'objectif et l'intention de l'article 11(1)(d) par l'élaboration, s'il y a lieu, de nouvelles mesures, qu'elles soient législatives ou autres.

ABRÉGÉ STATISTIQUE: ARTICLE 11.1(d)

Les données présentées ci-dessous sont tirées d'une étude spéciale sur le revenu des hommes et des femmes faite par la Division des revenus et dépenses des consommateurs de Statistique Canada. On a pris soin de faire la distinction entre les employé(e)s à plein temps et à temps partiel et leurs revenus. Il existe des données plus récentes sur le revenu et les salaires, mais elles ne sont pas aussi détaillées; on a donc utilisé les chiffres de 1979. Des données plus détaillées seront disponibles en 1983.

En 1979, le salaire des femmes travaillant à plein temps représentait 63.3% du salaire des hommes travaillant à plein temps. De 1971 à 1979, le salaire des hommes a augmenté d'un dollar et demi alors que le salaire des femmes augmentait d'un dollar. Cela représente néanmoins une amélioration par rapport à la situation antérieure parce que les revenus des femmes ont augmenté de 124% depuis 1971 comparativement à 111% dans le cas des hommes (Tableau 26).

Cette différence n'est pas constante pour tous les groupes d'âge. Elle est plus marquée dans le cas des femmes âgées de 35 à 44 ans travaillant à plein temps, dont le salaire représente environ 59.6% de celui des hommes, et diminue quelque peu pour les femmes plus jeunes travaillant à plein temps. Ainsi, les femmes de moins de 20 ans gagnent 83,7% du salaire des hommes, celles qui sont âgées de 20 à 24 ans 75,4%, la tendance à la baisse se poursuivant ainsi. Plus les femmes sont âgées, plus la différence entre les salaires des hommes et des femmes est marquée (Tableau 27).

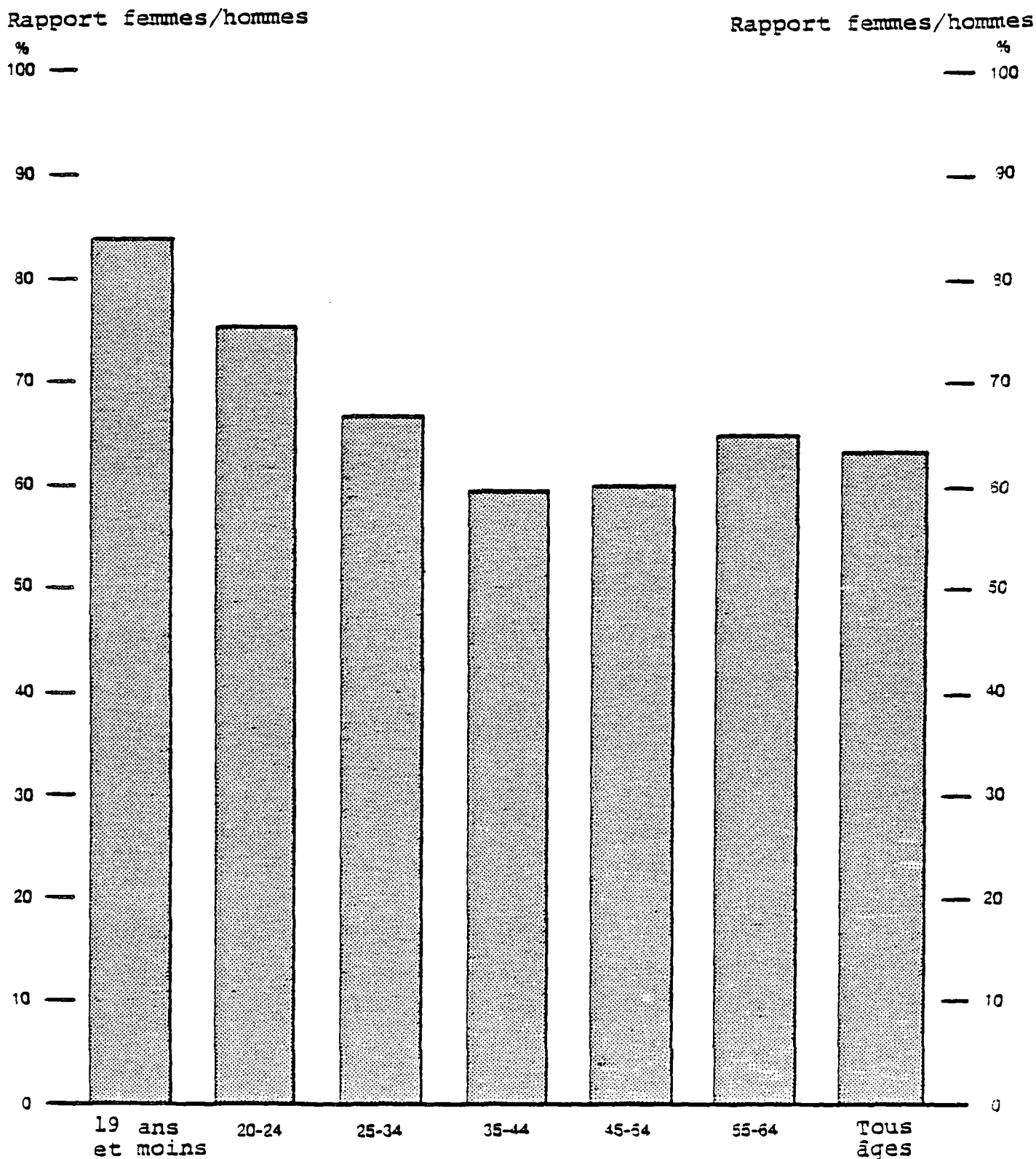
Si l'on prend pour acquis que le niveau d'instruction peut jouer un rôle dans les différences de salaire entre les hommes et les femmes, on pourrait alors s'attendre à ce que les écarts salariaux entre les groupes ayant le même niveau d'instruction soient sensiblement plus faibles que la moyenne, c'est-à-dire que le rapport entre les salaires des hommes et des femmes possédant le même niveau d'instruction soit beaucoup plus élevé que la moyenne de 63,3% (Tableau 28).

Or, si l'on analyse le cas des travailleurs(ses) à plein temps, y compris ceux/celles qui détiennent un diplôme post-secondaire ou universitaire, les effets du niveau d'instruction sont loin d'être forts. Apparemment, la formation académique ne joue pas un rôle majeur dans le nivellement des revenus. Les femmes qui reçoivent les salaires comparativement les plus élevés sont les diplômées universitaires, avec 67,2% du salaire de leurs homologues masculins (Tableau 28).

La situation n'est pas meilleure si l'on étudie les catégories professionnelles, les femmes gagnant de 50,6% à 65,9% du salaire des hommes dans toutes les catégories. La profession la plus égalitaire est celle du "travail administratif", dont les postes sont peu rémunérateurs et traditionnellement occupés par des femmes.



Rapport proportionnel entre les gains moyens annuels des travailleuses et travailleurs à temps plein (1) par groupe d'âge, 1979.



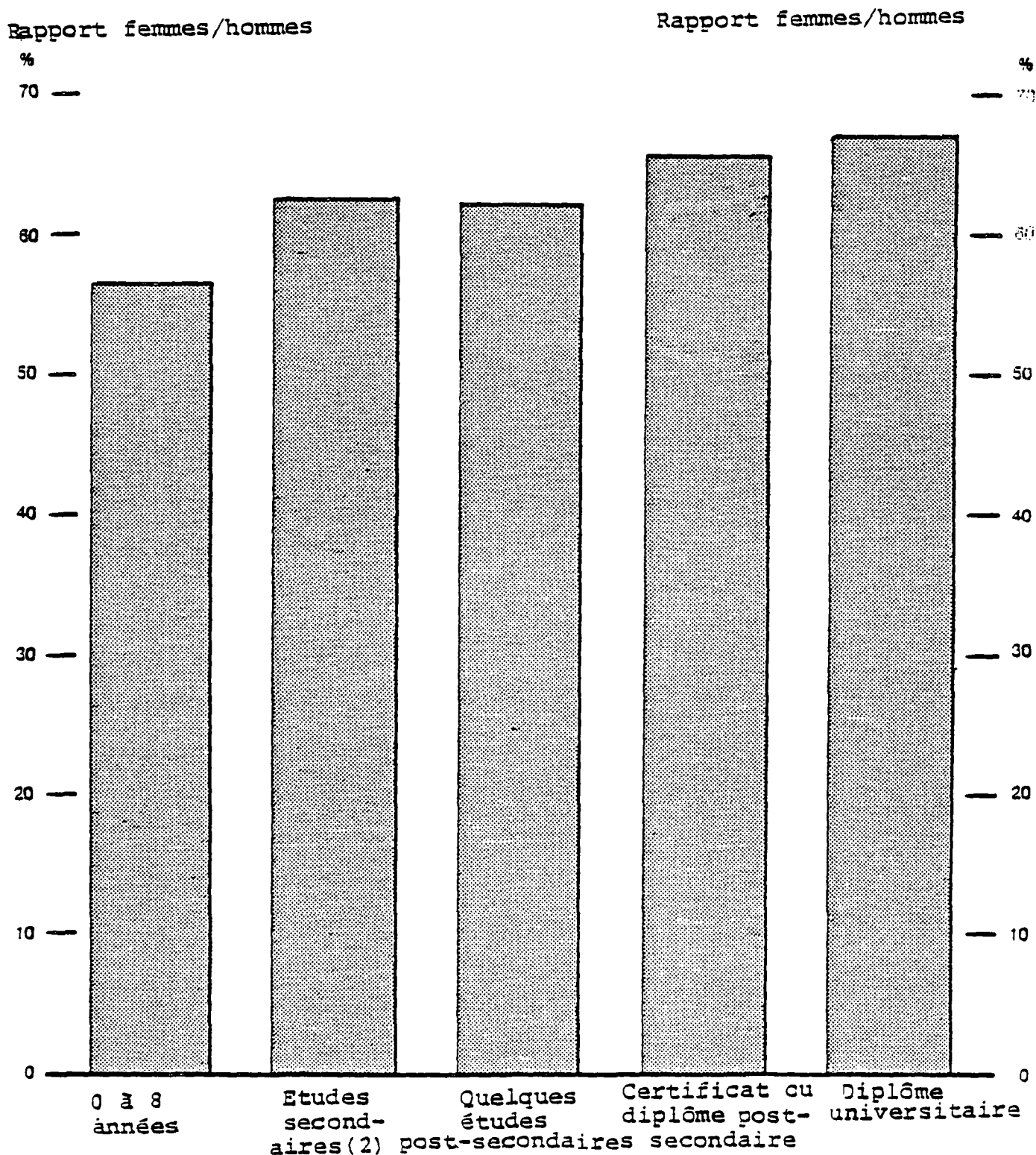
(1) Un(e) travailleur(euse) à temps plein est une personne qui travaille surtout à temps plein pendant 50 à 52 semaines au cours de l'année de référence.

La catégorie la moins égalitaire est celle des "services", autre domaine traditionnellement féminin qui est encore moins bien rémunéré. Là encore, notre perception n'est pas très satisfaisante puisque, dans une certaine mesure, nous savons que les personnes des deux sexes occupent des emplois différents à l'intérieur des catégories professionnelles, et nous pouvons nous attendre à ce que les niveaux de salaire reflètent cette situation.

Soulignons pour conclure que les provinces tendent à suivre la moyenne nationale de 63,3%, avec les exceptions suivantes:

<i>Île-du-Prince-Édouard</i>	73,8%
<i>Nouvelle-Écosse</i>	70,1%
<i>Saskatchewan</i>	68,5%
<i>Alberta</i>	59,4%

Rapport proportionnel entre les gains moyens annuels des travailleuses et travailleurs à temps plein (1) par niveau d'instruction, 1979.



(1) Un(e) travailleur (euse) à temps plein est une personne qui travaille surtout à temps plein pendant 50 à 52 semaines au cours de l'année de référence.

(2) Comprend les personnes qui ont complété leurs études secondaires ou qui ont fait au moins quelques études secondaires, mais qui n'ont pas fait d'études post-secondaires.

Tableau 26. Rémunération annuelle moyenne des travailleurs(es) à plein temps 1971, 1973, 1975, 1977 et 1979.

ANNÉE	TRAVAILLEURS(SES) À PLEIN TEMPS (1)		RAPPORT FEMMES/ HOMMES %
	Femmes en collars courants	Hommes	
1971	5 232 \$	8 770 \$	59,7
1973	6 184	10 434	59,3
1975	8 231	13 674	60,2
1977	9 790	15 777	62,1
1979	11 743	18 537	63,3

Note : (1) Un(e) travailleur(se) à plein temps est une personne qui a généralement travaillé à plein temps durant 50 à 52 semaines au cours de l'année de référence.

Source : Gains des hommes et des femmes: Certaines années, 1967-1979, catalogue n° 13-577, hors serie.

Tableau 27. Rémunération annuelle moyenne des travailleurs(es) à plein temps, par groupe d'âge, 1979.

GROUPE D'ÂGE	TRAVAILLEURS(SES) À PLEIN TEMPS (1)		RAPPORT FEMMES/ HOMMES
	Femmes en dollars courants	Hommes	%
19 ans et moins	8 138 \$	9 742 \$	83,7
20-24	10 116	13 408	75,4
25-34	12 336	18 433	66,9
35-44	12 454	20 882	59,6
45-54	12 231	20 313	60,2
55-64	12 265	18 827	65,1
65 et plus	—(2)	10 929	—
Tous les âges	11 743	18 537	63,3

Notes : (1) Un(e) travailleur(se) à plein temps est une personne qui a généralement travaillé à plein temps durant 50 à 52 semaines au cours de l'année de référence.

(2) Échantillon trop faible pour permettre une évaluation fiable.

Source : Gains des hommes et des femmes: Certaines années, 1967-1979, catalogue n° 13-577, hors série.

Tableau 28. Rémunération annuelle moyenne des travailleurs(es) à plein temps, par niveau d'instruction, 1979.

NIVEAU D'INSTRUCTION	TRAVAILLEURS(SES) À PLEIN TEMPS (1)		RAPPORT FEMMES/ HOMMES %
	Femmes en dollars courants	Hommes	
0-8 ans	8 904 \$	15 704 \$	56,7
Certaines études secondaires (2)	10 797	17 214	62,7
Certaines études post-secondaires	11 851	19 016	62,5
Certificat ou diplôme post-secondaire	12 943	19 602	66,0
Diplôme universitaire	17 842	26 533	67,2
Tous les niveaux	11 743	18 537	63,3

Notes : (1) Un(e) travailleur(se) à plein temps est une personne qui a généralement travaillé à plein temps durant 50 à 52 semaines au cours de l'année de référence.

(2) Comprend les personnes qui ont entrepris ou terminé leurs études secondaires, mais qui n'ont pas fait d'études post-secondaires.

Source : Gains des hommes et des femmes: Certaines années, 1967-1979, catalogue n° 13-577, hors série.

Tableau 29. Rémunération annuelle moyenne des personnes ayant travaillé toute l'année, par profession, 1979.

PROFESSION	TRAVAILLEURS (EUSES) À L'ANNÉE		RAPPORT FEMMES/ HOMMES
	Femmes en dollars courants	Hommes en dollars courants	
Direction et administration	14 583 \$	24 729 \$	59,0
Professions libérales	14 053	22 724	61,8
Travail administratif	10 245	15 545	65,9
Commerce	8 603	18 075	47,6
Services	7 321	14 474	50,6
Agriculture, etc.	6 591	12 765	51,6
Traitement et usinage des matières premières	10 074	17 368	58,0
Fabrication, montage et réparation de produits finis	9 491	16 765	56,6
Transports	9 676	17 044	56,8

Note : (1) Signifie une personne qui a travaillé à plein temps ou à temps partiel pendant 50 à 52 semaines durant l'année de référence.

Source : Gains des hommes et des femmes: Certaines années, 1967-1979, catalogue n° 13-577, hors série.

Tableau 30. Rémunération annuelle moyenne des travailleurs(es) à plein temps, par province, 1979.

NIVEAU D'INSTRUCTION	TRAVAILLEURS(S) À PLEIN TEMPS (1)		RAPPORT FEMMES/ HOMMES %
	Femmes en dollars courants	Hommes	
Terre-Neuve	10 000 \$	16 393 \$	61,0
Île-du-Prince-Édouard	9 901	13 418	73,8
Nouvelle-Écosse	11 010	15 709	70,1
Nouveau-Brunswick	10 137	16 500	61,4
Québec	11 549	17 909	64,5
Ontario	11 952	18 813	63,5
Manitoba	10 804	17 304	62,4
Saskatchewan	11 550	16 858	68,5
Alberta	11 699	19 692	59,4
Colombie-Britannique	12 855	20 908	61,5
CANADA	11 743	18 537	63,3

Note : (1) Un(e) travailleur(se) à plein temps est une personne qui a généralement travaillé à plein temps durant 50 à 52 semaines au cours de l'année de référence.

Source : Gains des hommes et des femmes: Certaines années, 1967-1979, catalogue n° 13-577, hors série.



ARTICLE 11.1(e)

Les États parties s'engagent à ... assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier:

(e) Le droit à la sécurité sociale, et notamment aux prestations de retraite, de chômage, de maladie, d'invalidité et de vieillesse ou pour tout autre perte de capacité de travail, ainsi que le droit à des congés payés;

Il existe au Canada une gamme complexe de programmes de sécurité sociale. Dans certains cas les prestations sont universelles et dans d'autres elles sont destinées à des groupes spécifiques.

En général, les droits garantis en vertu du système de sécurité sociale sont les mêmes pour les femmes que pour les hommes. Les cas d'inégalité de traitement résultent habituellement d'une discrimination institutionnalisée qui fait, par exemple, que les domestiques (dont la plupart sont des femmes) sont exclu(e)s du champ d'application des lois sur les accidents du travail, sur les droits de la personne et sur les normes de travail qui ont trait à la discrimination en matière d'emploi.

Dans le domaine des pensions, les femmes sont également victimes de discrimination institutionnalisée en ce sens que les groupes professionnels à prédominance féminine sont généralement moins syndiqués. Par conséquent, elles bénéficient moins des gains réalisés à ce chapitre par le truchement des nombreuses conventions collectives négociées par les syndicats au profit des groupes professionnels à prédominance masculine.

De plus, les femmes sont souvent appelées à interrompre leur travail rémunéré pour donner naissance à des enfants et les élever, ce qui réduit d'autant le nombre moyen d'années ouvrant droit à une pension. D'autre part, les femmes qui acceptent de ne travailler qu'à temps partiel, de prendre et de quitter leurs emplois ou de changer d'emploi fréquemment pour mieux s'acquitter de leurs responsabilités familiales risquent aussi de se voir priver d'une partie des prestations de retraite ou autres auxquelles elles auraient autrement droit.

Bien que l'interdiction des pratiques discriminatoires en matière d'emploi s'étende aux divers avantages et conditions d'emploi, y compris les régimes d'assurance et de pensions, la Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit également certaines exceptions. Par ailleurs, le Gouverneur général en conseil a adopté un Règlement sur les régimes de prestations définissant les pratiques qui ne seraient pas considérées comme étant discriminatoires. La disposition la plus importante est celle qui concerne le versement de prestations différentes aux femmes en raison de l'utilisation de tables de mortalité calculées en fonction du sexe. Il est maintenant possible

de déposer une plainte si un régime de pensions à cotisation fixée d'avance prévoit le versement de prestations différentes aux hommes et aux femmes.

Cette question de l'inégalité des prestations accordées aux femmes du fait de l'utilisation de tables de mortalité fondées sur le sexe fait actuellement l'objet d'une étude de la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan. La Commission a présenté son interprétation du Code des droits de la personne (Saskatchewan Human Rights Code) dans un document intitulé "Human Rights and Benefits in the 80's; An Interpretation of the Saskatchewan Human Rights Code as it Applies to Pensions, Employee Benefits, and Insurance", publié pour commentaires en novembre 1981.

Aux termes de la Constitution du Canada, la responsabilité en matière de sécurité sociale incombe principalement aux gouvernements provinciaux en vertu de leur compétence sur "la propriété et les droits civils" et sur "toutes les matières d'une nature purement locale ou privée dans la province". Depuis l'établissement de la Confédération, toutefois, la Constitution a subi trois modifications dont l'objet était de donner compétence au gouvernement fédéral sur des secteurs bien précis de la sécurité sociale, le premier étant l'assurance-chômage en 1940. Plus tard, la compétence législative du gouvernement fédéral a été étendue aux pensions de vieillesse (1951) et aux "prestations additionnelles, y compris les prestations aux survivants et aux invalides" (1964), à condition que les lois fédérales n'entravent l'application d'aucune loi provinciale. Le gouvernement du Canada a également utilisé son "pouvoir de dépenser" pour appuyer ou aider d'autres programmes sur lesquels il n'a pas compétence constitutionnelle directe. Ces programmes sont souvent co-administrés avec les gouvernements provinciaux et territoriaux.

Le système de sécurité sociale se compose de cinq types de programmes:

- . des programmes nationaux non contributifs financés et administrés uniquement par le gouvernement fédéral;
- . des programmes contributifs nationaux administrés par les gouvernements fédéral et québécois;
- . des programmes fédéraux-provinciaux financés conjointement par les gouvernements fédéral et provinciaux, administrés par les provinces et coordonnés de façon à permettre la transférabilité des prestations et l'établissement de normes nationales minimales uniformes;
- . des programmes fédéraux-provinciaux financés conjointement mais administrés par les provinces sans normes uniformes;
- . des programmes administrés et financés par les provinces et/ou les municipalités (certaines dépenses de programmes municipaux étant partagées avec les gouvernements provinciaux qui se font rembourser en partie par le gouvernement fédéral).

Toutefois, la majeure partie des dépenses se trouve dans les programmes fédéraux et fédéraux-provinciaux.

Pour ce qui concerne le cas des "prestations de retraite, de chômage, de maladie, d'invalidité et de vieillesse", il existe trois régimes principaux: les pensions, l'assurance-chômage et l'indemnisation des victimes d'accidents de travail.

## 1 Les pensions

Le système de pensions du Canada comprend un régime universel non contributif, un régime national contributif et un certain nombre de plans établis par les employeurs.

### a Régimes publics non contributifs

Le Régime de sécurité de la vieillesse (RSV) est un régime universel non contributif qui fournit un revenu de base aux personnes âgées de 65 ans ou plus qui répondent à certains critères touchant la résidence. Le régime prévoit aussi un supplément de revenu garanti (SRG) qui varie selon les revenus personnels et dont l'objet est d'augmenter les revenus des pensionnés n'ayant pratiquement aucun autre revenu que leur pension de base. Un autre supplément, variant aussi selon les revenus et connu sous le nom d'allocation au conjoint, est prévu dans le cas du conjoint âgé de 60 à 64 ans d'un(e) pensionné(e) à faible revenu.

En outre, les pensionnés à faible revenu en Colombie-Britannique, en Alberta, en Saskatchewan, au Manitoba, en Ontario, en Nouvelle-Écosse, au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest peuvent recevoir un supplément additionnel de leur gouvernement.

### b Régimes publics contributifs

Créé en 1966, le Régime de pensions du Canada (RPC) est un programme d'assurance sociale contributif et public lié aux revenus. Les personnes qui occupent un emploi versent des cotisations obligatoires au RPC ou au Régime de rentes du Québec (RRQ), qui est un régime parallèle administré au Québec par le gouvernement de cette province. Les cotisations sont de 1,8% des gains compris entre 1 600 \$ et 16 500 \$ (en 1982); l'employeur verse une contribution égale à celle de l'employé. Ce régime de pensions est entièrement transférable d'une région à une autre et d'un employeur à un autre.

Au moment de la retraite, soit à l'âge de 65 ans, le RPC/RRQ verse une pension égale à 25% des gains moyens de toute la vie rajustés en fonction de l'inflation jusqu'à concurrence du montant maximal ouvrant droit à la pension. Le régime prévoit aussi des prestations payables au conjoint survivant. Si ce dernier est âgé de 65 ans ou plus, la

prestation correspond à 60% de la pension de retraite du cotisant décédé. Dans les autres cas, la prestation comprend un montant à taux fixe ainsi qu'un montant lié à la rémunération correspondant à 37,5% de la pension à laquelle aurait eu droit le cotisant décédé.

En 1977, le Parlement fédéral a adopté une modification au RPC, appelée la disposition d'exclusion pour le soin des enfants, qui permettrait à un parent d'exclure du calcul de ses prestations les périodes à revenu faible ou nul qu'elle ou il a passées au foyer avec un enfant de moins de sept ans. À l'heure actuelle, cette disposition ne peut entrer en vigueur faute de l'approbation provinciale requise.\* La mesure n'est donc en vigueur qu'au Québec dans le cadre du RRQ.

Une autre modification du RPC entrée en vigueur en 1978 permet de diviser en deux parties égales les crédits de pension accumulés par les conjoints pendant la durée de leur mariage. Cette division a lieu seulement en cas de divorce ou d'annulation du mariage et sur demande d'un des ex-époux. Cette disposition profite surtout aux femmes qui n'ont pratiquement pas eu l'occasion d'accumuler des crédits de pension pendant la durée du mariage.

En décembre 1982, le gouvernement fédéral a publié un livre vert proposant un certain nombre de réformes au système des revenus de retraite.\*\* On y propose notamment d'augmenter les prestations payables au conjoint survivant, d'étendre la disposition actuelle sur le partage des crédits et de poursuivre la mise en oeuvre de la disposition d'exclusion pour le soin des enfants.

### c Régimes de pensions établis par les employeurs

Des régimes de pensions établis par les employeurs fournissent des revenus additionnels à certains Canadiens. Toutefois, moins de la moitié des salariés bénéficient de ces régimes, qui, de surcroît, ne profitent qu'au tiers des travailleuses.

Le livre vert fédéral mentionné ci-dessus avance également plusieurs propositions destinées à rectifier les effets défavorables des régimes de pensions privés sur les femmes.

\* Il faut l'approbation des deux-tiers des provinces ayant les deux-tiers de la population totale.

\*\* Gouvernement du Canada. De meilleures pensions pour les Canadiens: La part des femmes. (Ottawa: Ministère des Approvisionnement et Services, 1982)

C'est aux dix gouvernements provinciaux qu'incombe la responsabilité principale des régimes de pensions parrainés par les employeurs. Six d'entre eux appliquent leur propre loi sur les normes relatives aux régimes de pensions. Des réformes législatives sont à l'étude dans plusieurs provinces à cet égard. En 1981, la Saskatchewan a adopté une loi qui prévoit l'acquisition plus rapide du droit à une pension ainsi qu'une pension de 50% au conjoint survivant. Cette pension de survivant ne peut faire l'objet d'une renonciation que par le consentement écrit des deux conjoints.

## 2 L'assurance-chômage

Le Régime d'assurance-chômage existe depuis 1940. Il s'agit d'un programme d'assurance sociale qui protège les bénéficiaires contre les pertes de revenus d'emploi par suite de licenciement ou de maladie.

Les employés et les employeurs versent tous deux des cotisations à l'assurance-chômage si l'employé satisfait aux critères d'admissibilité. Ceux-ci exigent qu'une personne gagne au moins 20% du plafond établi sur les gains hebdomadaires assurables (ce plafond étant de 385 \$ en 1983, le minimum est de 77 \$) ou qu'elle ait travaillé 15 heures par semaine. Pour avoir droit aux prestations, les employés doivent avoir accumulé entre 10 et 20 semaines de travail assurable, selon le taux régional de chômage. Les prestations sont versées, après un délai d'attente de deux semaines, pendant un maximum de 50 semaines. Le taux des prestations est de 60% des gains assurables jusqu'à concurrence de 231 \$ par semaine en 1983.

Des prestations de maladie peuvent être versées pendant un maximum de 15 semaines au cours de la période initiale de prestations de 25 semaines à l'intérieur d'un intervalle de 52 semaines. Le ou la prestataire doit avoir travaillé pendant les 20 semaines requises (au cours des 52 semaines précédentes) et doit disposer d'un certificat médical signé par un médecin, indiquant la nature de la maladie ou de la blessure et la durée probable de la convalescence. Comme dans le cas des prestations ordinaires, il y a une période d'attente de deux semaines au cours de laquelle aucune prestation n'est versée.

## 3 Indemnisation des victimes d'accidents du travail

Les programmes d'indemnisation des victimes d'accidents du travail sont administrés par les gouvernements provinciaux. Ils prévoient des indemnités qui peuvent être versées aux victimes d'accidents du travail, au conjoint et aux enfants à charge qui survivent à un(e) employé(e) décédé(e) des suites d'un accident du travail ou d'une maladie industrielle. Cette protection est obligatoire pour les employés de certaines industries et de

certaines commerces. Les domestiques et les travailleurs agricoles sont exclus dans toutes les provinces, sauf au Manitoba et en Ontario\*; les employés des banques sont également exclus, sauf au Québec et en Ontario. Certaines autres provinces prévoient une telle protection pour ces catégories d'employés seulement si l'employeur en fait volontairement la demande. Par exemple, en Colombie-Britannique, les domestiques peuvent être assujettis à la Loi sur les accidents du travail (Workers Compensation Act) si l'employeur le désire. Les cotisations à ces programmes sont versées par les employeurs et les taux de cotisation varient d'une industrie à l'autre en fonction des risques propres à chacune. Le montant des prestations varie selon le degré et la durée de l'invalidité.

---

\* La protection deviendra obligatoire pour les travailleurs agricoles de la Colombie-Britannique à partir du 4 avril 1983.

ABRÉGÉ STATISTIQUE: ARTICLE 11.1(e)

LE RÉGIME DE PENSIONS DU CANADA (RPC) ET LE RÉGIME DE RENTES DU QUÉBEC (RRQ)

En nous penchant sur le groupe des cotisants possibles au RPC et au RRQ, c'est-à-dire les personnes qui sont d'âge normal pour faire partie du marché du travail, disons de 18 à 64 ans, nous constatons que 73,8% d'entre elles participaient à ces régimes en 1980, assurant ainsi un certain revenu de retraite à ce groupe. Les différences de taux d'activité des hommes et des femmes se reflètent dans la répartition des participants. À peine un peu plus de 57% des femmes âgées de 18 à 64 ans contribuent au RPC ou au RRQ, alors que ce chiffre dépasse 90% chez les hommes. Si cette situation continue, environ la moitié des femmes actuellement âgées de 18 à 64 ans ne percevront pas de pension de cette source lorsqu'elles prendront leur retraite (Tableau 31).

Étant donné que le RPC et le RRQ ne sont entrés en vigueur qu'en 1966, le nombre de bénéficiaires et les pensions moyennes qui leur seront versées continueront sans aucun doute d'augmenter. Il faut également souligner qu'il y a actuellement presque trois fois plus d'hommes que de femmes qui reçoivent ce type de pension. Étant donné que les femmes plus âgées ont eu des taux d'activité plus faibles, qu'elles ont donc moins cotisé au RPC/RRQ et que, par ailleurs, elles vivent généralement plus longtemps que les hommes, on retrouve un nombre disproportionné de femmes âgées qui ne perçoivent pas ce revenu de pension (Tableau 32).

Les pensions actuellement payées dans le cadre de ces régimes se montent en moyenne à 112 \$ par mois pour les femmes et à 161 \$ par mois pour les hommes, ce qui reflète en partie les différences de revenu traditionnelles entre les hommes et les femmes ayant cotisé à ces régimes. Comme les personnes âgées reçoivent environ 250 \$ par mois au titre du régime universel de sécurité de la vieillesse, les prestations du RPC/RRQ représentent pour ceux et celles qui les reçoivent une augmentation appréciable (50% de plus) par rapport à ce revenu (Tableau 33).

Lors du décès d'un(e) cotisant(e) au RPC ou au RRQ, une prestation de décès est calculée et payée à sa succession. En 1981, dans les cas de décès de personnes de plus de 20 ans, de telles prestations ont été payées dans 60% des cas où la personne décédée était un homme, mais seulement dans 15,8% des cas où il s'agissait d'une femme (Tableau 34).

Si le (la) cotisant(e) décédé(e) a participé au régime durant une période assez longue, son conjoint peut recevoir une pension de veuf(ve), ou pension de conjoint survivant. Les personnes qui deviennent veufs(ves) avant 45 ans n'ont droit au plein montant de la pension de conjoint survivant que si elles ont des enfants à charge ou sont handicapées, sinon la pension est réduite. Les veufs et veuves de moins de 35 ans qui ne sont pas handicapés ou n'ont pas d'enfants à charge ne reçoivent pas la pension de conjoint survivant avant 65 ans.

En 1981, 35% des veuves de plus de 20 ans recevaient cette pension de conjoint survivant, ce chiffre étant environ 10,7% dans le cas des veufs (Tableau 35)\*.

Les montants moyens des pensions de conjoint survivant diffèrent dans le cadre du RPC et du RRQ. Dans les deux cas, les veuves touchent un montant moyen plus élevé que les veufs, ce qui reflète sans doute les différences dans les périodes de cotisation et les salaires, qui avantagent les hommes et déterminent le montant des prestations (Tableau 36).

### RÉGIMES DE PENSIONS ÉTABLIS PAR L'EMPLOYEUR

Certains Canadiens tirent un revenu supplémentaire de régimes de pensions établis par leur employeur. Toutefois, peu de travailleurs, et en particulier de travailleuses, bénéficient de tels régimes.

En 1980, 39,7% de la population active était couvert par un régime quelconque de pensions établi par l'employeur. Toutefois, moins de travailleuses en bénéficiaient puisque seulement 31,2% d'entre elles étaient couvertes, par comparaison à 45,1% des hommes (Tableau 37).

Étant donné que les employé(e)s à temps partiel ne sont généralement pas couvert(e)s par ces régimes et que les femmes sont majoritairement représentées dans ce groupe, elles sont désavantagées puisqu'elles ne percevront pas ces prestations lors de leur retraite.

### PROGRAMMES DE SÉCURITÉ DE LA VIEILLESSE

À peu près tous les Canadiens âgés de 65 ans ont droit à la pension du Régime de sécurité de la vieillesse (RSV), les hommes et les femmes recevant les mêmes prestations. Les personnes qui n'ont pas de revenus personnels, ou très peu, peuvent avoir droit, après étude du revenu, à un revenu supplémentaire: le supplément de revenu garanti (SRG). Ce supplément peut être versé en totalité ou en partie dépendant du revenu. Le droit à la sécurité sociale est donc garanti à presque tous les Canadiens âgés.

En 1982, plus de 1 300 000 femmes et seulement un peu plus d'un million d'hommes ont reçu une pension du RSV, ce qui reflète la plus grande longévité des femmes. Parmi ces pensionnés, 54% des femmes et 47% des hommes ont reçu un supplément de revenu garanti total ou partiel. Les proportions des pensionnés des deux sexes qui reçoivent ces prestations supplémentaires tendent à baisser. Cela s'explique en partie par le fait qu'un plus grand nombre de femmes et d'hommes participent à d'autres régimes de pensions publics et privés; leurs

\* On utilise ici ce critère de 20 ans plutôt que la limite généralement utilisée pour l'entrée dans la population active (15 ans) parce que ces régimes imposent certaines conditions minimales d'années de participation pour donner droit aux prestations de décès et de conjoint survivant.



revenus augmentent donc et une plus faible partie d'entre eux sont admissibles à ces prestations (Tableau 38).

Le nombre des personnes âgées augmente plus vite que celui du reste de la population et l'on doit se souvenir que le nombre des personnes admissibles au supplément de revenu garanti augmente régulièrement, même s'il diminue proportionnellement (Tableau 38).

Le Régime de sécurité de la vieillesse prévoit également le versement d'une allocation au conjoint, aussi variable selon les revenus, pour le conjoint âgé de 60 à 64 ans d'un(e) pensionné(e).

En 1982, plus de 70 000 femmes ont reçu l'allocation au conjoint en totalité ou en partie, tandis que moins de 7 000 hommes en ont bénéficié. Les proportions d'hommes et de femmes qui reçoivent l'allocation intégrale sont à la baisse, mais le nombre de personnes qui reçoivent une allocation partielle augmente régulièrement (Tableau 39).

#### SÉCURITÉ SOCIALE EN CAS DE CHÔMAGE

Les prestations d'assurance-chômage sont calculées d'après le revenu. On doit donc s'attendre à ce que les femmes, qui sont moins bien payées, reçoivent des prestations inférieures à celles des hommes. En 1980, la moyenne des prestations d'assurance-chômage ordinaires versées aux femmes était de 90,80 \$, tandis qu'elle était de 122,50 \$ pour les hommes, soit un rapport de 74%. Ce chiffre a augmenté régulièrement jusqu'en 1977 et demeure stable depuis (Tableau 40).

En 1980, les prestations de maladie de l'assurance-chômage versées à des femmes représentaient en moyenne 97 \$ par semaine soit, encore une fois, environ trois-quarts des prestations moyennes payées aux hommes. Jusqu'à une date aussi récente que 1972, les périodes de prestations pour maladie terminées étaient deux fois moins longues chez les femmes. Sept ans plus tard, ce nombre a augmenté jusqu'à dépasser légèrement celui des hommes. En attendant d'avoir des données supplémentaires, on ne peut que se demander si ce changement a pu résulter à la fois de la hausse du taux de participation des femmes au marché du travail et de leur concentration dans des industries et des professions offrant peu de programmes d'assurance-maladie parrainés par les employeurs et les syndicats (Tableau 41).

#### SÉCURITÉ SOCIALE EN CAS D'INVALIDITÉ

Les Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec prévoient le versement de pensions d'invalidité aux cotisants qui souffrent d'un handicap physique ou mental grave qui les empêche d'avoir un emploi rémunéré. En 1981, plus de 31 000 femmes et près de 80 000 hommes recevaient de telles prestations. Les femmes deviendront sans aucun doute plus admissibles à ces prestations à mesure qu'augmentera leur taux de participation au marché du travail (Tableau 42).

Les prestations d'invalidité sont plus élevées pour les hommes dans les deux régimes de pensions, ce qui reflète leurs salaires plus

*élevés. Au Québec les prestations sont supérieures d'une centaine de dollars, tant pour les hommes que pour les femmes, à celles qui sont versées dans le reste du pays (Tableau 43).*

Tableau 31. Cotisant(e)s aux Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec, 1975 à 1980.

ANNÉE(1)	COTISANT(E)S			COTISANT(E)S EN % DE LA POPULATION AGÉE DE 18 À 64 ANS		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
	Milliers			%		
1975	3 596	6 378	9974	53,8	95,6	74,7
1976	3 725	6 437	1 0162	54,5	94,4	74,4
1977	3 812	6 513	1 0325	54,5	93,4	73,9
1978	3 944	6 553	1 0497	55,2	92,1	73,6
1979	4 189	6 715	1 0904	57,5	92,6	75,0
1980	4 245	6 696	1 0941	57,1	90,5	73,8

Note : (1) Année civile.

Source : Données fournies par la Section des statistiques de la sécurité sociale, Division de la santé, Statistique Canada.

Tableau 32. Bénéficiaires de pensions de retraite en provenance des Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec, 1970 à 1981.

ANNÉE(1)	BÉNÉFICIAIRES			BÉNÉFICIAIRES EN % DE LA POPULATION ÂGÉE DE 65 ANS ET PLUS		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
	Milliers			%		
1970	31 095	115 600	146 695	3,3	15,1	8,6
1971	49 175	171 055	220 230	5,1	21,9	12,6
1972	66 675	213 813	280 488	6,7	26,8	15,7
1973	83 980	253 679	337 659	8,2	31,2	18,4
1974	105 681	302 858	408 539	10,0	36,4	21,7
1975	128 921	360 761	489 682	11,9	42,4	25,3
1976	160 220	448 329	608 549	14,2	51,2	30,4
1977	189 135	514 035	703 170	16,2	57,0	34,0
1978	218 921	578 038	796 959	18,1	62,5	37,3
1979	246 785	629 800	876 585	19,7	66,1	39,7
1980	303 560	691 805	995 365	23,3	70,4	43,5
1981	340 330	738 930	1 079 260	25,4	73,4	46,0

Note : (1) À partir de mars pour les bénéficiaires et de juin pour la population.

Source : Données fournies par la Section des statistiques de la sécurité sociale, Division de la santé, Statistique Canada.

Tableau 33. Pensions de retraite mensuelles moyennes versées par les Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec, 1970 à 1981.

ANNÉE (1)	DANS LE RPC			DANS LE RRQ		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
	Dollars courants			Dollars courants		
1970	15 \$	19 \$	18 \$	16 \$	21 \$	20 \$
1971	19	24	23	20	26	25
1972	22	28	27	23	30	28
1973	26	33	31	26	34	32
1974	33	42	40	33	42	40
1975	41	55	51	41	52	49
1976	53	73	67	53	70	66
1977	63	87	81	63	86	80
1978	73	102	94	76	105	98
1979	84	119	109	88	122	113
1980	97	138	125	99	140	129
1981	111	160	144	113	162	148

Note : (1) À partir du mois de mars.

Source : Données fournies par la Section des statistiques de la sécurité sociale, Division de la santé, Statistique Canada.

Tableau 34. Prestations de décès versées par les Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec, 1970 à 1981.

ANNÉE(1)	NOMBRE DE PRESTATIONS DE DÉCÈS			PRESTATIONS PAYÉES EN % DES DÉCÈS DES PERSONNES DE 20 ANS ET PLUS		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
	Nombre			%		
1970	2 610	25 320	27 930	4,4	30,3	19,4
1971	3 350	27 585	30 935	5,5	32,6	21,2
1972	5 201	31 383	36 584	8,2	36,0	24,3
1973	4 642	34 431	39 073	7,2	38,8	25,5
1974	5 423	37 376	42 799	8,2	41,6	27,4
1975	6 180	37 664	43 844	9,3	41,7	28,0
1976	7 179	44 598	51 777	10,8	49,2	33,0
1977	7 858	45 886	53 744	11,7	50,4	34,0
1978	8 316	46 263	54 579	12,3	50,6	34,3
1979	8 655	45 775	54 430	12,6	50,2	34,1
1980	10 914	56 211	67 125	15,4	60,8	41,1
1981	11 271	55 397	66 668	15,8	60,0	40,8

Note : (1) Durant l'année civile.

Source : Données fournies par la Section des statistiques de la sécurité sociale, Division de la santé, Statistique Canada.

Tableau 35. Pensions de conjoint(e) survivant(e) versées par les Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec, 1970 à 1981.

ANNÉE(1)	NOMBRE DE PENSIONS DE CONJOINT(E) SURVIVANT(E)			PENSIONS PAYÉES EN % DE LA POPULATION SURVIVANTE DE 20 ANS ET PLUS		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
	Nombre			%		
1970	28 422	—(2)	—	—	—	—
1971	49 086	—	—	6,5	—	—
1972	70 803	—	—	9,2	—	—
1973	94 011	—	—	11,9	—	—
1974	116 745	—	—	14,5	—	—
1975	140 902	690	141 592	17,0	,4	13,9
1976	165 935	5 303	171 238	19,4	2,8	16,4
1977	192 291	7 305	199 596	22,0	3,8	18,7
1978	217 934	9 135	227 069	24,4	4,7	20,9
1979	242 978	10 768	253 746	26,6	5,5	22,9
1980	296 003	17 861	313 864	31,7	8,9	27,7
1981	332 544	21 607	354 151	35,0	10,7	30,7

Notes : (1) À partir de mars pour les pensions et de juin pour la population.

(2) Données inappropriées ou inapplicables. À partir de 1975, les veufs ont eu les mêmes droits que les veuves.

Source : Données fournies par la Section des statistiques de la sécurité sociale, Division de la santé, Statistique Canada.

Tableau 36. Pensions mensuelles moyennes de conjoint(e) survivant(e) versées par les Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec, 1970 à 1981.

ANNÉE(1)	DANS LE RPC			DANS LE RRO		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
	Dollars courants			Dollars courants		
1970	59 \$	—(2)	—	59 \$	—	—
1971	59	—	—	59	—	—
1972	60	—	—	60	—	—
1973	61	—	—	103	—	—
1974	70	—	—	111	—	—
1975	76	64 \$	76 \$	120	107 \$	119 \$
1976	84	69	83	131	106	130
1977	91	74	90	139	110	138
1978	97	80	97	146	115	145
1979	106	89	105	156	123	155
1980	110	74	108	167	134	166
1981	120	78	117	181	147	179

Notes : (1) À partir de mars.

(2) Données inappropriées ou inapplicables. À partir de 1975, les veufs ont eu les mêmes droits que les veuves.

Source : Données fournies par la Section des statistiques de la sécurité sociale, Division de la santé, Statistique Canada.



Tableau 37. Nombre de participants(es) à un régime de pensions contributif ou non contributif établi par l'employeur, 1970, 1978 et 1980 (1).

ANNÉE	PARTICIPANT(E)S			PARTICIPANT(E)S EN % DE LA POPULATION ACTIVE			PARTICIPANT(E)S EN % DES EMPLOYÉ(E)S À PLEIN TEMPS		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
	Nombre			%			%		
1970	735 490	2 086 846	2 822 336	26,9	37,7	34,1	..(2)	..	..
1978	1 240 737	2 952 507	4 193 244	31,0	44,9	39,6	47,1	57,1	53,7
1980	1 377 733	3 097 696	4 475 429	31,2	45,1	39,7	47,8	57,3	54,0

Notes : (1) Les données sur la population active sont les moyennes annuelles de 1969, 1977 et 1979; elles comprennent les forces armées.

(2) Données non disponibles.

Source : Régimes de pensions au Canada, catalogue n° 74-401, biennal, 1980.

Tableau 38. Bénéficiaires de la pension de sécurité de la vieillesse et du supplément de revenu garanti, 1978, 1980 et 1982.

SEXE ET GENRE DE PRESTATIONS	juin 1978		juin 1980		juin 1982	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
<b>FEMMES</b>						
Total pension/ supplément	1 173 412	100,0	1 272 725	100,0	1 356 241	100,0
Pension seulement	502 715	42,8	566 926	44,5	621 005	45,8
Pension + supplément	6 706 97	57,2	705 799	55,5	735 236	54,2
Supplément complet	247 594	21,1	228 874	18,0	208 144	15,3
Supplément partiel	423 103	36,1	476 925	37,5	527 092	38,8
<b>HOMMES</b>						
Total pension/ supplément	881 280	100,0	949 972	100,0	1 005 311	100,0
Pension seulement	434 554	49,3	489 511	51,5	532 297	52,9
Pension + supplément	446 726	50,7	460 461	48,5	473 014	47,1
Supplément complet	147 759	16,8	128 185	13,5	110 605	11,0
Supplément partiel	298 967	33,9	332 276	35,0	362 409	36,0

Source : Données fournies par la Direction de l'information et de la planification des politiques, Ministère de la Santé nationale et du Bien-être social.

Tableau 39. Bénéficiaires de l'allocation au conjoint, 1978, 1980 et 1982.

SEXE	1978		1980		1982	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
<u>FEMMES</u>						
Total des bénéficiaires	65 380	100,0	68 140	100,0	70 717	100,0
Allocation complète	7 524	11,5	6 308	9,3	5 349	7,6
Allocation partielle	57 856	88,5	61 832	90,7	65 378	92,4
<u>HOMMES</u>						
Total des bénéficiaires	5 636	100,0	6 354	100,0	6 836	100,0
Allocation complète	1 419	25,2	1 330	20,9	1 287	18,8
Allocation partielle	4 217	74,8	5 024	79,1	5 549	81,8

Source : Données fournies par la Direction de l'information et de la planification des politiques, ministère de la Santé nationale et du Bien-être social.

Tableau 40. Périodes de prestations d'assurance-chômage ordinaires terminées, et prestations hebdomadaires moyennes, 1972 à 1980.

ANNÉE	PERIODES TERMINEES(1)		PRESTATION MOYENNE	
	Femmes Nombre	Hommes	Femmes Dollars courants	Hommes
1972	266 990	553 850	45,55 \$	66,65 \$
1973	552 530	1 083 640	49,95	72,32
1974	514 620	971 800	55,14	79,14
1975	574 220	1 090 690	61,94	87,73
1976	651 910	1 328 030	69,86	96,04
1977	624 740	1 170 190	76,48	103,15
1978	613 550	1 221 180	84,01	112,27
1979	586 010	1 079 010	85,99	115,31
1980	520 840	995 190	90,80	122,50

Note : (1) Une période de prestation se termine lorsque les prestations ne sont plus payables. Cela se produit lorsqu'un(e) prestataire a reçu toutes les prestations auxquelles il (elle) a droit, ou que la période où les prestations sont payables est expirée. Une réclamation qui prend fin au cours d'une année donnée peut avoir été établie durant une année antérieure.

Source : Périodes de prestations établies et terminées aux termes de la Loi sur l'assurance-chômage, catalogue n° 73-201, annuel.

Tableau 41. Périodes de prestations d'assurance-chômage pour maladie terminées, et prestations hebdomadaires moyennes, 1972 à 1980.

ANNÉE	PÉRIODES TERMINÉES (1)		PRESTATION MOYENNE	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	Nombre		Dollars courants	
1972	19 730	37 800	46,38 \$	58,83 \$
1973	44 570	55 310	54,30	69,21
1974	51 390	61 740	60,42	78,78
1975	52 470	59 280	68,65	90,01
1976	43 430	46 290	77,43	99,44
1977	54 880	55 390	86,26	110,18
1978	32 270	39 770	93,27	118,23
1979	51 790	50 890	96,00	125,62
1980	48 650	46 360	97,87	127,81

Note : (1) Une période de prestation se termine lorsque les prestations ne sont plus payables. Cela se produit lorsqu'un(e) prestataire a reçu toutes les prestations auxquelles il (elle) a droit, ou que la période où les prestations sont payables est expirée. Une réclamation qui prend fin au cours d'une année donnée peut avoir été établie durant une année antérieure.

Source : Périodes de prestations établies et terminées aux termes de la Loi sur l'assurance-chômage, catalogue n° 73-201, annuel.

Tableau 42. Bénéficiaires de prestations d'invalidité aux termes des Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec, 1970 à 1981.

ANNÉE (1)	BÉNÉFICIAIRES			BÉNÉFICIAIRES EN % DE LA POPULATION ÂGÉS DE 22 ANS ET PLUS		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
	Nombre			%		
1970	—(2)	—	—	—	—	—
1971	532	3 492	4 024	—(3)	,1	—
1972	2 114	12 187	14 301	—	,2	,1
1973	4 240	21 421	25 661	,1	,4	,2
1974	7 087	30 902	37 989	,1	,6	,3
1975	10 253	38 921	49 174	,2	,7	,4
1976	14 316	48 431	62 747	,2	,8	,5
1977	18 765	59 315	78 080	,3	1,0	,6
1978	21 352	64 133	85 485	,3	1,0	,7
1979	24 227	69 705	93 932	,4	1,1	,8
1980	27 121	75 148	102 269	,4	1,1	,8
1981	31 180	79 989	111 169	,5	1,2	,8

Notes : (1) À partir de mars pour le nombre de bénéficiaires et de juin pour la population.

(2) Données inappropriées ou inapplicables.

(3) Montant trop faible pour être exprimé.

Source : Données fournies par la Section des statistiques de la sécurité sociale, Division de la santé, Statistique Canada.

Tableau 43. Prestations d'invalidité mensuelles moyennes aux termes des Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec, 1970 à 1981.

ANNÉE(1)	DANS LE RPC			DANS LE RRQ		
	Femmes Dollars courants	Hommes Dollars courants	Total Dollars courants	Femmes Dollars courants	Hommes Dollars courants	Total Dollars courants
1970	..(2)	..	82 \$	—(3)	—	—
1971	78 \$	88 \$	87	81 \$	91 \$	89 \$
1972	82	94	92	84	95	94
1973	83	96	94	140	149	148
1974	93	109	106	149	161	159
1975	101	120	115	162	176	174
1976	110	132	127	179	196	193
1977	119	143	137	193	213	210
1978	129	156	149	209	232	227
1979	143	174	165	230	256	251
1980	159	193	183	254	284	278
1981	178	216	205	282	316	309

Notes : (1) À partir de mars.

(2) Données non disponibles.

(3) Données inappropriées ou inapplicables.

Source : Données fournies par la Section des statistiques de la sécurité sociale, Division de la santé, Statistique Canada.

ARTICLE 11.1(f)

Les États parties s'engagent à ... assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier :

- (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.

Le droit à la protection de la santé et le droit à des conditions de travail sécuritaires sont tous deux garantis de façon égale pour les deux sexes par les lois sur l'hygiène et la sécurité au travail sauf, dans plusieurs endroits, en ce qui concerne les domestiques. Ce sont les provinces qui ont la responsabilité principale de légiférer en matière d'hygiène et de sécurité au travail, le gouvernement fédéral n'étant responsable que des milieux de travail qui sont de sa compétence.

Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, fondé à Ottawa en 1978, sert de centre national d'information sur la sécurité au travail.

Pour ce qui concerne le cas particulier de la fonction de reproduction, les activités suivantes sont actuellement en cours:

- . Le Groupe de travail fédéral-provincial sur l'élaboration de lignes directrices visant à contrôler les risques pour la santé des femmes en milieu de travail, dont la première tâche consiste à étudier la grossesse en relation avec le travail, poursuit ses travaux;
- . le Groupe de travail fédéral sur la micro-électronique et l'emploi a produit un rapport décrivant les conséquences que cette technologie peut avoir sur les femmes;
- . l'Ontario a créé deux groupes de travail chargés d'étudier les risques pour la santé au travail, soit le Groupe de travail sur les risques pour la santé des femmes en milieu de travail et le Groupe de travail sur les effets potentiellement nuisibles des écrans cathodiques;
- . le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social a formé un Groupe de travail sur la santé et la reproduction, chargé d'étudier les activités et les sujets de préoccupation relatifs à la fonction de reproduction.

Pour ce qui est des lois, le Code canadien du travail, par exemple, prévoit des normes de santé et de sécurité au travail ainsi que des procédures et des techniques sécuritaires. Les employeurs ont le devoir d'exploiter leurs entreprises d'une façon qui ne mette pas en danger la santé et la sécurité de leurs employé(e)s. Les employé(e)s



ont le devoir de veiller à leur propre sécurité en faisant usage des équipements et vêtements de sécurité. En outre, le droit d'interrompre le travail pour des raisons de santé ou de sécurité est prévu par de nombreuses conventions collectives, par l'article 26 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail (Occupational Health and Safety Act) de la Saskatchewan et par l'article 82.1 du Code canadien du travail qui se lit en partie comme suit:

82.1(1) Quiconque, étant employé dans le cadre d'une entreprise fédérale, a des motifs raisonnables de croire

- (a) que l'utilisation ou le fonctionnement d'une machine, d'un dispositif ou d'une chose constituerait un danger imminent pour sa propre sécurité ou santé ou pour celle d'un autre employé, ou
- (b) qu'il existe, dans un lieu de travail, des circonstances qui constituent un danger imminent pour sa sécurité ou sa santé

peut refuser d'utiliser ou de faire fonctionner la machine, le dispositif ou la chose ou de travailler dans ce lieu.

ARTICLE 11.2

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...

La discrimination à l'égard des femmes (et des hommes) fondée sur leur état matrimonial est interdite par toutes les lois canadiennes sur les droits de la personne. Elle est également interdite dans les deux territoires par une loi et un décret sur les justes méthodes d'emploi.

La seule loi sur les droits de la personne qui interdit expressément la discrimination fondée sur l'état de grossesse est celle de la Saskatchewan. Une modification à la Charte québécoise, qui a été adoptée mais pas encore proclamée, modifie l'article 10 en ajoutant la "grossesse" aux motifs de discrimination illicite. Une modification à la Loi canadienne sur les droits de la personne a été déposée au Parlement; elle vient préciser que "...une discrimination fondée sur la grossesse ou l'accouchement est réputée fondée sur le sexe".

La différence de traitement faite aux femmes enceintes aux termes de la Loi sur l'assurance-chômage a été contestée devant les tribunaux par une demanderesse qui soutenait que cette différence équivalait à un acte de discrimination fondé sur le sexe et enfreignait donc la disposition sur l'égalité devant la loi de la Déclaration canadienne des droits. Dans sa décision rendue en 1978, la Cour suprême du Canada a jugé que les conditions spéciales appliquées aux femmes enceintes ne contrevenaient pas à la Déclaration canadienne des droits, puisqu'elles faisaient partie intégrante d'un ensemble de dispositions législatives adoptées pour des objectifs valables et qu'elles portaient sur des conditions qui ne pouvaient pas concerner les hommes. La Cour a décidé que ces dispositions n'étaient pas discriminatoires à l'endroit des femmes, mais qu'elles fournissaient aux femmes enceintes des avantages additionnels à ceux qui étaient par ailleurs prévus par la loi.\*

Le plus récent commentaire au sujet de la discrimination en raison de la grossesse provient d'un tribunal de révision nommé par la Commission canadienne des droits de la personne. La décision de ce tribunal a été résumée comme suit:

Le Tribunal de révision rejette l'appel et maintient la décision selon laquelle la discrimination en raison de la grossesse constitue de la discrimination en raison du sexe. D'autre part, le Tribunal de révision juge que la grossesse n'est pas une maladie, et que le refus

\* Stella Bliss c. Procureur général du Canada, 92 D.L.R. (3d), (1979) 1 R.C.S. 183.

de l'employeur de permettre l'usage du congé de maladie pour donner naissance n'est donc pas discriminatoire. L'employeur ne peut cependant pas refuser l'usage du congé annuel pour donner naissance et l'ordonnance du Tribunal de rembourser le congé annuel et de verser des dommages-intérêts est maintenue.\*

---

\* (1983) 4 C.H.R.R., Décision 236, P.D./1169, janvier 1983.

ARTICLE 11.2(a)

... 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 dans les licenciements fondée sur le statut matrimonial;

Les dispositions législatives prévoyant les congés de maternité et la protection de la grossesse se trouvent dans les lois qui établissent des normes relatives à l'emploi ou au travail. Les employeurs doivent accorder un congé mais ne sont pas tenus de payer le salaire pendant la durée du congé. La loi des deux territoires ne contient pas de disposition interdisant la discrimination contre les femmes fondée sur l'état de grossesse.

Cinq gouvernements interdisent le licenciement pour cause de grossesse ou de congé de maternité (l'Alberta, la Colombie-Britannique, le Canada, l'Île-du-Prince-Édouard et la Saskatchewan). Le Nouveau-Brunswick et le Québec interdisent le licenciement fondé uniquement sur la grossesse alors que Terre-Neuve interdit le licenciement pour une absence qui est un congé de maternité. En Ontario, une employée ne peut être licenciée pour cause de grossesse si elle a droit à un congé de maternité. La loi du Manitoba interdit le licenciement ou le renvoi d'une employée fondés uniquement sur son état de grossesse ou sa demande de congé de maternité si l'employée occupe son emploi de façon continue depuis 12 mois. Par ailleurs, la Commission des droits de la personne du Manitoba a accueilli des plaintes de discrimination fondée sur le sexe à la suite de congédiements ou de mises à pied en raison d'une grossesse dans des cas où l'employée n'avait pas complété cette période de 12 mois d'emploi.

En Saskatchewan, les travailleuses enceintes jouissent d'une protection beaucoup plus large. La discrimination fondée sur la grossesse ou sur les maladies qui y sont liées est interdite dans tout ce qui concerne l'emploi, y compris les formules de demande d'emploi, les entrevues préalables à l'emploi, l'embauchage, le licenciement et toute autre condition d'emploi.

Dans les deux endroits où il n'y a pas de dispositions sur les congés de maternité (le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest), il y a lieu de croire que la discrimination à l'égard des femmes et le licenciement des femmes pour cause de maternité ne sont pas interdits.

La plupart des lois qui interdisent le licenciement permettent de faire enquête au sujet des plaintes. Les employeurs qui refusent de se conformer aux directives des organismes chargés de l'application de ces lois peuvent être assignés devant les tribunaux, qui peuvent imposer des amendes ou des peines d'emprisonnement. Les sanctions varient: les amendes sont plus ou moins élevées et les peines plus ou moins longues selon que l'employeur est une société ou un particulier.

Tous les gouvernements canadiens interdisent la discrimination fondée sur l'état matrimonial à l'égard d'un(e) employé(e). Le Manitoba interdit également la discrimination fondée sur le statut familial qui comprend, aux fins de la Loi sur les droits de la personne (Human Rights Act):

- 1(d.1) ... le statut de célibataire, de parent, de veuf ou de veuve, de personne séparée ou divorcée, ou le statut d'enfant, de personne à charge ou de membre de la famille d'une personne.

ARTICLE 11.2(b)

... les États parties s'engagent à prendre des mesures appropriées ayant pour objet:

- (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;

Le Canada a mis en place un système de "prestations sociales comparables" pour garantir l'efficacité du droit au travail des femmes. Depuis 1971, la Commission d'assurance-chômage (en vertu de la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage) verse des prestations aux employées admissibles dont les gains de travail sont interrompus par une grossesse.

La femme qui se propose de demander des prestations de maternité doit avoir 20 semaines d'emploi assurable dans les 52 semaines qui précèdent. Elle doit également prouver qu'elle a été sur le marché du travail pendant au moins 10 semaines entre la 30ième et la 50ième semaine qui précèdent la date prévue de l'accouchement. Les prestations peuvent être payées pendant un maximum de 15 semaines consécutives, après un délai d'attente de 2 semaines. La prestataire jouit d'une certaine souplesse dans la mesure où le versement des prestations peut commencer dès la huitième semaine avant la date prévue de l'accouchement et peut se terminer jusqu'à 17 semaines après la semaine de l'accouchement. La prestataire est tenue de présenter un certificat médical indiquant la date prévue de l'accouchement et de faire connaître la date de naissance de l'enfant. La prestation est égale à 60% des gains assurables moyens de la femme jusqu'à concurrence du montant maximal prescrit.

Certaines employées peuvent bénéficier de prestations supplémentaires:

- . Au Québec, les prestations d'assurance-chômage payables aux employées des secteurs public et para-public qui sont en congé de maternité sont rehaussées par le gouvernement provincial de façon à atteindre 93% du salaire ordinaire. Elles sont en outre payables pendant cinq semaines additionnelles.
- . Les conventions collectives signées entre le gouvernement fédéral et les syndicats qui représentent les employées des postes, les traductrices et les commis prévoient également un supplément de prestations d'assurance-chômage qui va jusqu'à 93% du salaire ordinaire pour une période maximale de 17 semaines.
- . Au mois de juin 1982, le gouvernement du Manitoba a signé une convention collective avec l'Association des employés du gouvernement du Manitoba, qui représente la plupart des fonctionnaires provinciaux. L'article 30 de la Convention

principale offre maintenant deux choix aux employées qui demandent un congé de maternité: l'option A (congé sans solde) ou l'option B (congé avec solde aux conditions suivantes: 17 semaines à 93% de la rémunération hebdomadaire, comprenant 15 semaines de prestations d'assurance-chômage et deux semaines de délai d'attente de l'assurance-chômage).

En général, les codes du travail exigent que les employeurs accordent un congé non payé aux conditions suivantes:

- . l'employée doit avoir eu 12 mois d'emploi continu;
- . le congé est de 12 à 18 semaines commençant au plus tôt 11 semaines avant la date prévue de l'accouchement et se terminant au plus tard 17 semaines après la naissance;
- . un avis écrit de l'intention de prendre un congé doit être donné à l'employeur;
- . un certificat médical attestant l'état de grossesse et indiquant la date prévue de l'accouchement doit être fourni.

Sur les onze gouvernements qui prévoient des congés de maternité, dix exigent que l'employeur réintègre dans le même emploi ou dans un emploi comparable les employées dont le congé de maternité prend fin. Le Nouveau-Brunswick est la seule province qui ne l'exige pas. Les dix autres gouvernements exigent également que les mêmes avantages soient accordés et que le même salaire soit versé (sauf en Nouvelle-Écosse) à l'employée qui revient au travail.

Seules les lois de la Nouvelle-Écosse, de l'Ontario et de la Saskatchewan exigent expressément que l'ancienneté soit protégée. Le Québec exige que l'employeur réintègre l'employée dans son ancien poste et lui confère tous les droits et avantages qu'elle aurait eus si elle n'avait jamais cessé de travailler.

Aucune loi ne comprend la période de congé dans les calculs relatifs aux avantages sociaux et aux pensions. Cependant, la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan étudie en ce moment la question des avantages sociaux consentis aux femmes en congé de maternité.\*

Les personnes qui emploient des domestiques dans des résidences privées sont exemptées d'accorder un congé de maternité en Alberta, à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse et, dans certains cas, au Québec.

Un comité de ministres fédéraux a été chargé vers la fin de 1981 de faire une étude complète des congés de maternité payés au Canada. Le comité continue actuellement ses travaux.

\* Voir le document intitulé : Human Rights and Benefits in the '80's: An Interpretation of the Saskatchewan Human Rights Code as it Applies to Pensions, Employee Benefits and Insurance, publié en 1981 par la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan (Saskatoon: 1981).

ABRÉGÉ STATISTIQUE: ARTICLE 11.2(b)

*Les prestations de maternité, qui s'élèvent à 133 \$ par semaine en moyenne, sont plus élevées que les prestations d'assurance-chômage ordinaires et de maladie que reçoivent les femmes. Environ 94 000 périodes de prestations de maternité se sont terminées en 1980, soit plus de 10 fois le nombre de périodes terminées sept ans auparavant (Tableau 44).*



Tableau 44. Périodes de prestations d'assurance-chômage pour maternité terminées, et prestations hebdomadaires moyennes, 1972 à 1980.

ANNÉE	PÉRIODES TERMINÉES (1)	PRESTATION MOYENNE
	Femmes Nombre	Femmes Dollars courants
1972	7 680	61,65 \$
1973	17 590	73,59
1974	20 490	79,23
1975	24 260	90,31
1976	43 830	101,06
1977	64 910	111,62
1978	82 050	120,43
1979	89 140	120,66
1980	94 350	133,01

Note : (1) Une période de prestation se termine lorsque les prestations ne sont plus payables. Cela se produit lorsqu'un(e) prestataire a reçu toutes les prestations auxquelles il (elle) a droit, ou que la période où les prestations sont payables est expirée. Une réclamation qui prend fin au cours d'une année donnée peut avoir été établie durant une année antérieure.

Source : Périodes de prestations établies et terminées aux termes de la Loi sur l'assurance-chômage, catalogue n° 73-201, annuel.

ARTICLE 11.2(c)

... les États parties s'engagent à prendre des mesures appropriées ayant pour objet:

- (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;

Les normes, l'administration, les dispositions financières et l'étendue et le genre de services de garderie de jour sont des domaines de compétence provinciale. Les programmes de garderie de jour et leur financement font l'objet d'un examen dans plusieurs provinces. En Saskatchewan, une étude des garderies qui a comporté des audiences publiques dans toute la province a été terminée en 1980 et a fait doubler le montant des subventions accordées aux garderies de jour pour 1981-1982. L'Ontario et le Manitoba ont également augmenté leur budget de garderie de façon substantielle dans la même année. La Colombie-Britannique met actuellement en oeuvre des changements majeurs dans ses systèmes de services sociaux qui comprennent des subventions accrues pour les garderies de jour et des subventions destinées à aider les sociétés à but non lucratif à établir des garderies.

Le gouvernement fédéral fournit des conseils aux provinces et aux associations de garderies communautaires sur des questions reliées aux lois et à la qualité des services; il convoque en outre une conférence fédérale-provinciale annuelle des directeurs(trices) de garderies.

Le Centre national d'information sur les garderies de jour du ministère fédéral de la Santé et du Bien-être social diffuse de la documentation sur demande et prépare le rapport annuel intitulé Situation de la garde de jour au Canada. Le gouvernement fédéral est actuellement engagé dans une révision fondamentale du rôle qu'il joue concernant les garderies en vue de proposer de nouvelles orientations.

À cause de la responsabilité provinciale et territoriale en matière de garderies, ces services varient d'une province à l'autre comme on peut le constater en lisant la citation suivante:

... chaque province a son mode d'organisation des services de garde. L'Ontario et l'Alberta sont les seules à posséder des garderies publiques. Cette situation est liée directement au fait que dans ces deux provinces, les municipalités prennent une part active dans ce domaine.

C'est en Colombie-Britannique, en Saskatchewan, au Manitoba et au Québec que se trouve le plus grand nombre de garderies à but non lucratif. En Saskatchewan, seules les garderies coopératives peuvent obtenir un permis. Étant donné les problèmes de définition, ... il n'est pas souhaitable de généraliser les données au sujet de cette formule de garderie.

En Ontario, on compte un nombre à peu près égal de garderies à but lucratif et de garderies à but non lucratif. En Alberta, il y a deux fois plus de garderies à but lucratif que de garderies à but non lucratif.

La garde en milieu familial représente une partie importante des programmes de garde de jour dans les provinces de l'Ouest et en Ontario, le plus grand nombre de places se retrouvant dans cette dernière province et en Colombie-Britannique. Ce genre de garde est relativement nouveau au Québec, comme l'indique le nombre de places. Dans l'Est du pays, la plupart des provinces se montrent extrêmement désireuses de créer des services de garde en milieu familial.\*

#### Colombie-Britannique

L'article 1 de la Loi sur le revenu garanti en cas de besoin (Guaranteed Available Income for Need Act) prévoit la mise sur pied de garderies afin d'aider les familles à assurer, par l'entremise de divers programmes, la garde des enfants de moins de 12 ans. Ces programmes sont aussi destinés à venir en aide aux familles dont l'un des parents travaille, suit des cours ou est malade depuis longtemps, ou encore lorsque la famille connaît tout autre problème grave. Les enfants atteints de certains handicaps peuvent bénéficier de services de garde spécialisés. Tous les citoyens peuvent bénéficier de ces services qui, en cas de besoin, sont subventionnés dans le cadre du programme de services de garde.

#### Alberta

Les services de garderie sont régis par le Règlement sur les garderies adopté en vertu de la Loi sur l'octroi de permis aux établissements et services sociaux (Social Care Facilities Licensing Act).

\* Santé et Bien-être social Canada. Situation de la garde de jour au Canada en 1980. (Ottawa: Santé et Bien-être social Canada).

• Ontario

Par l'entremise des municipalités, des bandes indiennes et de sociétés approuvées, le gouvernement de l'Ontario finance des services de garde subventionnés. La priorité est accordée aux familles dont les enfants ont des besoins particuliers, aux mères qui sont seules à subvenir aux besoins de leurs enfants et aux familles à faible revenu.

• Québec

Pour des renseignements sur la situation québécoise, voir le Rapport du gouvernement du Québec à l'Annexe II, aux pages 48 à 50.

• Nouveau-Brunswick

Plusieurs activités du ministère des Services sociaux visent à améliorer la qualité des services de garde. Ce ministère octroie une aide financière aux familles qui ont besoin de services de garde pour des motifs sociaux ou financiers. Par "motif social", on entend par exemple les cas où l'un des parents ou les deux travaille(nt), suit (suivent) des cours de formation, un programme de réadaptation ou un traitement médical, ainsi que les cas où il est nécessaire de faire garder un enfant en raison de ses propres besoins particuliers. Pour toucher ces allocations de garde d'enfants, les familles doivent également prouver qu'elles en ont vraiment besoin. On détermine le besoin en comparant le revenu global (y compris les allocations familiales) et la taille de la famille avec le total des frais de garde.

Le ministre des Services sociaux a récemment annoncé une augmentation du taux quotidien maximal pour les nourrissons et les enfants de plus de deux ans. En outre, le gouvernement versera une subvention à taux fixe à toutes les garderies à but non lucratif et aux centres commerciaux admissibles. Ces subventions seront versées directement aux centres d'après le nombre d'enfants qui y sont inscrits.

Le ministère continue d'aider financièrement les garderies pour les enfants ayant des besoins spéciaux et tente de compenser les frais supplémentaires qu'entraînent l'embauchage de personnel spécialisé et l'achat du matériel additionnel nécessaire.

En outre, de nouveaux règlements, normes et lignes directrices relatifs aux garderies seront introduits à l'automne 1982.

Le gouvernement fédéral appuie les services sociaux qui aident à protéger le droit des femmes au travail par l'entremise de trois programmes. Il participe par le Régime d'assistance publique du Canada à la prestation de services de garde de jour aux enfants des mères qui occupent un emploi. De plus, l'article 63 de la Loi de l'impôt sur le revenu accorde une déduction pour les frais de garde

d'enfants. Enfin, le gouvernement fédéral fournit des fonds aux garderies par l'entremise des Projets de services communautaires du Canada.

- Aux termes de la Loi de l'impôt sur le revenu, certains frais relatifs au soin des enfants peuvent être déduits des revenus de la mère qui occupe un emploi et, dans certains cas, du revenu du père. La déduction des dépenses peut être réclamée par les femmes dans les cas où les dépenses ont été faites pour leur permettre de gagner un revenu, de recevoir une formation professionnelle aux termes de la Loi de 1982 sur la formation professionnelle, ou d'entreprendre des recherches pour lesquelles elles ont reçu une subvention. Les hommes peuvent réclamer la même déduction s'ils sont "célibataires, veufs, divorcés ou séparés aux termes d'un accord écrit de séparation ou par ordre du gouvernement" ou si la mère n'est pas en mesure de prendre soin des enfants pour le motif qu'elle purge une peine d'emprisonnement, qu'elle est malade ou qu'elle souffre d'incapacité. La déduction maximale permise est de 1 000 \$ par enfant et de 4 000 \$ par famille.

Un tribunal canadien des droits de la personne a décidé que l'article 63 engendrait de la discrimination fondée sur le sexe et l'état matrimonial à l'égard des maris séparés qui ont la garde des enfants sans avoir l'ordonnance judiciaire appropriée.\* Le tribunal a cependant conclu que la Loi canadienne sur les droits de la personne ne pouvait pas rendre une autre loi fédérale inopérante.

En outre, signalons que les personnes qui font appel aux services de domestiques ou de gardiennes d'enfants, ou des deux, sont les seuls employeurs à devoir payer des salaires à même leur revenu imposé. Tous les autres employeurs peuvent déduire les salaires de leur revenu. Les parents qui doivent engager des domestiques ou des gardiennes pour prendre soin de leurs enfants assument donc des frais supplémentaires considérables.

Le Régime d'assistance publique du Canada est une loi d'autorisation en ce sens qu'il permet le partage des coûts des services sociaux avec les provinces. La participation du gouvernement fédéral aux programmes à frais partagés de services sociaux est limitée aux "personnes dans le besoin ou aux personnes susceptibles de devenir des personnes dans le besoin" et l'objet de ces programmes doit être de "réduire, faire disparaître ou empêcher l'apparition des causes et effets de la pauvreté, de la négligence dont sont victimes les enfants et de la dépendance envers l'assistance sociale". Ainsi, le gouvernement fédéral peut payer la moitié de certains frais

\* Roberta Bailey, William Carson, Réal J. Pellerin, Michael McCaffrey et la Commission canadienne des droits de la personne c. Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par le ministre du Revenu national. Decision rendue le 14 octobre 1980.

d'exploitation de centres à but non lucratif pour le bénéfice des usagers qui satisfont aux critères d'admissibilité financière.

- Projets de services communautaires du Canada (P.S.C.C.) est un programme national qui subventionne la création d'emplois dans le secteur des services bénévoles, communautaires et sociaux. Les organismes intéressés peuvent présenter une demande de financement pour une période de trois ans. Depuis 1980, 31 projets de maisons de transition pour les femmes battues ont été subventionnés pour un montant approximatif de 1.6 \$ million et 43 projets de garderies ont été subventionnés au coût approximatif de 1.3 \$ million.

ABRÉGÉ STATISTIQUE: ARTICLE 11.2(c)

En 1980, il y avait environ 109 000 places en garderies et plus de 680 000 travailleuses avec des enfants de moins de 6 ans (Tableau 45). En février 1981, on a mené une étude sur les services de garderie dans le cadre de l'enquête sur la population active. On peut en retirer les observations suivantes.

Des quelque 2,2 millions d'enfants d'âge pré-scolaire, 1,1 million (52%) étaient gardés d'une façon ou d'une autre par des personnes autres que leurs parents, tandis que les autres (1 million ou 40%) étaient exclusivement gardés par leurs parents à la maison.

Dans le groupe d'enfants d'âge pré-scolaire qui n'étaient pas gardés par leurs parents, 43% étaient placés à l'école maternelle ou dans un jardin d'enfants, 11% étaient en garderie, 36% étaient gardés chez eux et 36% l'étaient dans une autre maison privée. Étant donné que certains enfants utilisent plus d'une forme de service de garde au cours d'une semaine, les chiffres mentionnés ci-dessus dépassent le nombre total des enfants d'âge pré-scolaire utilisant une forme quelconque de service de garderie (1 133 000); de la même façon, le total des pourcentages est supérieur à 100.

Seulement 15% des parents (environ 165 000) des quelque 1,1 million d'enfants d'âge pré-scolaire utilisant une forme quelconque de service de garderie ont déclaré qu'ils aimeraient modifier leurs arrangements pour la garde des enfants.

Dans le groupe des 3,3 millions d'enfants d'âge scolaire (de 6 à 14 ans), la garde après l'école était assurée de la façon suivante: le père ou la mère dans 71% des cas; un frère, une soeur ou un autre parent dans 8% des cas; une école, un service communautaire ou un autre arrangement dans 6% des cas; et l'enfant était laissé à lui-même dans 16% des cas.

L'enquête a également démontré que peu de femmes avaient dû quitter ou refuser un emploi au cours de la période de douze mois à cause de problèmes de garderie. Des 2,9 millions de femmes concernées par cette question, seulement 121 000 (4%) ont déclaré que leurs problèmes de garderie étaient tels qu'elles avaient été obligées de refuser ou de quitter un emploi.

Tableau 45. Nombre de places disponibles en garderies de jour, et nombre de travailleuses ayant des enfants de moins de 6 ans, 1975 à 1980.

GARDERIES DE JOUR					
ANNÉE	Nombre de centres	Nombre de places dans les centres	Nombre de places en garderies familiales	Nombre total de places	Nombre de travailleuses
					ayant des enfants de moins de 6 ans
1975	1 839	65 281	4 671	69 952	526 801
1976	1 955	78 153	5 367	83 520	537 788
1977	1 962	76 117	5 534	81 651	569 737
1978	2 050	74 516	7 763	82 279	613 283
1979	2 484	84 083	9 769	93 852	649 024
1980	2 719	98 238	10 903	109 135	682 827

Sources : - Situation de la garde de jour au Canada, Santé et Bien-être social Canada, 1977 à 1980.  
 - Données tirées de l'enquête sur la population active, Section de l'activité.

ARTICLE 11.2(d)

... les États parties s'engagent à prendre des mesures appropriées ayant pour objet:

- (d) D'assurer une protection spéciale aux femmes enceintes dont il est prouvé que le travail est nocif.

Le seul gouvernement à avoir réglementé la protection des femmes enceintes qui occupent un emploi est le Québec. Aux termes d'un décret émis en vertu de la Loi sur le salaire minimum, une employée peut demander à être affectée à d'autres fonctions jusqu'au début de son congé de maternité si ses conditions de travail présentent un danger pour l'enfant à naître. La Loi sur les normes du travail et la Loi sur la santé et la sécurité au travail exigent toutes deux que les employeurs affectent les employées enceintes à d'autres fonctions si leurs conditions de travail présentent le moindre danger physique pour la mère ou l'enfant à naître.

Sans être libellée expressément de manière à protéger les travailleuses enceintes, la Loi sur la santé et la sécurité au travail (Occupational Health and Safety Act) de la Saskatchewan renferme une disposition générale (article 26) qui a le même effet que la loi du Québec. Les travailleuses enceintes ont le droit d'être temporairement affectées à d'autres fonctions sans diminution de salaire si elles ont de bonnes raisons de croire que leur santé ou celle de leur enfant est en danger. Des femmes travaillant sur des terminaux à écran cathodique ont obtenu une réaffectation pendant leur grossesse en invoquant cette disposition.

Les provinces de l'Alberta, de la Saskatchewan, du Manitoba, de l'Ontario et de la Nouvelle-Écosse ont toutes des dispositions qui prévoient des normes plus basses d'exposition à la radiation pour les employées enceintes qui y sont exposées au cours de leur emploi.



ARTICLE 11.3

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 le besoin.

Au Canada, les lois relatives au travail font l'objet d'une révision permanente. Chaque année, les sous-ministres du Travail se réunissent en tant que membres de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO). Ces conférences servent de forum pour l'étude de nouvelles questions et pour l'échange de renseignements à l'échelle nationale. Le comité de la santé et de la sécurité au travail de l'ACALO a notamment pour mandat de suivre de près la question des lois destinées à protéger les travailleurs(es).

Aussi, tel que mentionné dans l'introduction au présent texte, le Canada a dénoncé en 1978 la Convention 45 de l'O.I.T. (Convention concernant l'emploi des femmes aux travaux souterrains dans les mines de toutes catégories).

ARTICLE 12.1

Les États parties prendront 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, à égalité avec les hommes, les moyens d'accéder aux services médicaux, y compris ceux qui concernent la planification de la famille.

Au Canada, la prérogative en matière de prestation de services de santé appartient d'abord aux provinces de par la Constitution. Les soins de santé sont assurés grâce à deux programmes universels d'assurance-santé financés par l'État, à savoir le Programme d'assurance-hospitalisation et le Programme de soins médicaux. En vertu de ces programmes, tous les résidents canadiens jouissent d'un accès raisonnable à des soins médicaux et hospitaliers payés d'avance. Les objectifs des programmes de soins de santé sont réalisés par l'intermédiaire de régimes provinciaux complémentaires qui doivent répondre aux critères minimum de la loi fédérale afin d'être éligibles à certains fonds fédéraux; ces critères portent entre autres choses sur l'étendue des services assurés, sur l'universalité de l'assurance, sur l'accès raisonnable aux services assurés sans barrières telles que les frais d'usage, sur la transférabilité des prestations et sur la gestion de ces services par un organisme public à but non lucratif.

Le Programme d'assurance-hospitalisation englobe les soins hospitaliers (y compris les médicaments nécessaires, les examens diagnostiques, etc.) de même qu'un large éventail de services externes qui varient d'une province à l'autre. Le Programme de soins médicaux complète le Programme d'assurance-hospitalisation. Il couvre tous les services médicaux rendus par des médecins à quelque endroit que ce soit. Ce programme couvre aussi certains soins de chirurgie dentaire donnés dans les hôpitaux par des chirurgiens dentistes.

Chacune des dix provinces ainsi que les deux territoires participent à ces deux programmes qui assurent les soins de santé à plus de 99% de la population. Les résidents canadiens qui ne sont pas couverts par les régimes provinciaux (i.e. les forces armées, les prisonniers des établissements pénitentiaires, la Gendarmerie royale) sont couverts directement par des programmes fédéraux. Les Indiens inscrits et les Inuits sont protégés par les programmes d'assurance nationaux; ils reçoivent aussi certains autres services médicaux directement du gouvernement fédéral par l'entremise du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social. Les immigrants ainsi que d'autres catégories de nouveaux résidents canadiens sont couverts par l'assurance dès leur arrivée partout sauf en Colombie-Britannique où il existe un délai d'attente de trois mois.

Étant donné la répartition constitutionnelle des pouvoirs au Canada, les lois fédérales sur l'assurance-santé accordent à chacune des provinces une liberté d'action considérable. Les provinces peuvent régler seules plusieurs questions d'importance, comme les mesures

administratives relatives au fonctionnement de leur régime, la façon dont sera financée leur part des coûts et la question de savoir si les participants devront ou non verser des primes. Les provinces sont libres de décider si les services non nécessaires sur le plan strictement médical seront assurables, par exemple la chirurgie plastique pour des raisons cosmétiques. La loi fédérale exige seulement que ces politiques soient appliquées de façon uniforme et dans les mêmes conditions pour toutes les personnes assurées de la province.

Les provinces offrent bon nombre d'autres services de santé, soit par le truchement de prestations supplémentaires accordées dans le cadre des régimes provinciaux d'assurance-maladie, soit par d'autres moyens financés par le gouvernement. Ces services supplémentaires sont offerts de diverses façons: sur une base universelle (par exemple, services de santé publique, services de santé mentale, contrôle des maladies contagieuses); en fonction de l'âge (par exemple, régime d'assurance-dentaire pour les enfants); en fonction de la maladie ou de l'état de santé (par exemple, médicaments contre certaines maladies chroniques particulières); en fonction des régions de la province (par exemple, services de soins à domicile, services de soins ambulatoires); ou en fonction du revenu. Ces services supplémentaires sont offerts sans distinction entre hommes et femmes.

Les lois sur les soins de santé sont généralement administrées par les ministères provinciaux de la santé. Dans certaines provinces, une commission qui rend compte au ministre provincial de la santé administre les régimes d'assurance-hospitalisation et/ou d'assurance-maladie. Certaines provinces exigent que les participants versent des primes. Règle générale, les gens dont le revenu est inférieur à un certain niveau sont exemptés d'en payer une partie ou la totalité. La plupart des provinces n'ont pas de primes.

Parmi les mesures prises dans le but d'assurer aux femmes, à égalité avec les hommes, les moyens d'accéder aux services médicaux, on compte la nomination d'une conseillère principale sur la condition féminine au sein du gouvernement fédéral et la nomination d'une directrice des programmes féminins à la Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance du Nouveau-Brunswick.

• Santé et Bien-être social Canada

Le rôle et les fonctions de la conseillère principale sont commentés dans la section consacrée à l'article 3.

• Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance du Nouveau-Brunswick

En 1978, on nommait une directrice des programmes féminins au sein de la Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance. Elle a pour mandat de cerner les besoins des femmes qui souffrent d'alcoolisme ou de narcomanie et d'élaborer, de mettre en oeuvre et de superviser divers programmes destinés à remplir leurs besoins et à leur fournir un traitement efficace.

On a également mis en oeuvre divers programmes d'éducation destinés à atténuer la mauvaise réputation des femmes alcooliques ou narcomanes. Des ateliers ont été offerts aux travailleurs(ses) de la santé, aux enseignant(e)s, aux étudiant(e)s, aux employeurs, aux travailleurs(ses) sociaux(ales) de même qu'au grand public. On a également fait appel aux média pour sensibiliser les gens aux problèmes éprouvés par les femmes narcomanes.

Pour ce qui est de la planification familiale, on en traite à l'article 16.1(e).

ARTICLE 12.2

Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, les États parties fourniront 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.

Toutes les provinces offrent des services aux femmes enceintes en vertu de lois pertinentes, habituellement des lois sur la santé publique ou sur les services de santé. Ces lois autorisent la prestation de services de santé à la collectivité par l'entremise de centres de santé publics ou communautaires. Ces centres rassemblent une gamme variée de professionnels: des infirmières hygiénistes, des médecins, des inspecteurs sanitaires, des nutritionnistes, des thérapeutes, des spécialistes de l'éducation sanitaire, etc. Ces centres mettent surtout l'accent sur la protection et la promotion de la santé ainsi que sur l'éducation socio-sanitaire.

Comme on l'a déjà mentionné, près de 100% de tous les résidents admissibles reçoivent les services hospitaliers et les soins médicaux nécessaires dans le cadre des deux programmes nationaux d'assurance-santé. En ce qui concerne les femmes enceintes et les nouveau-nés, cela veut dire l'accès aux soins prépayés nécessaires de bonne qualité sans barrière ou empêchement comme les frais d'usage ou autres. Règle générale, les femmes choisissent leur médecin et leur hôpital, dans des limites raisonnables comme par exemple les restrictions géographiques, la disponibilité des services de maternité dans certains hôpitaux, etc.

En vertu du Programme de soins médicaux, environ 95% des services de soins médicaux assurés sont fournis par les médecins qui sont remboursés en fonction des actes médicaux qu'ils accomplissent. Ce même taux est probablement valable dans le cas des services de maternité, quoiqu'une partie des soins soit fournie par des médecins et infirmier(ères) travaillant à salaire pour des organismes de santé publique. En plus des soins de maternité offerts par les médecins, diverses agences publiques donnent des cours prénatals supplémentaires comprenant divers éléments d'hygiène, d'exercices physiques, de counselling, etc., au besoin.

Le gouvernement manitobain a nommé un directeur du bien-être maternel et infantile au sein du ministère de la Santé. Cette nomination donnait suite à une recommandation contenue dans le rapport du Groupe de travail sur la santé maternelle et infantile, présenté en 1982.\*

\* Community Task Force on Maternal and Child Health Care. A Plan for Maternal and Child Health Care in Manitoba: Submitted to the Minister of Health and the Citizens of Winnipeg. (Winnipeg: 1982).

Dans la plupart des provinces et territoires, il existe des cliniques ou des cours prénatals ou les deux. On s'occupe de la santé post-natale grâce aux cliniques pour enfants et à la surveillance à domicile effectuée par des infirmiers(ères) hygiénistes. La plupart des enfants canadiens naissent à l'hôpital où on leur donne les soins nécessaires.

Certaines femmes préfèrent accoucher chez elles, aidées d'un médecin ou d'une sage-femme (ces dernières n'ont pas de permis de pratique au Canada). Cela ne constitue toutefois qu'un phénomène marginal à l'heure actuelle. Certaines provinces se penchent actuellement sur le statut juridique des sages-femmes sans formation médicale. L'ordre des médecins d'une province interdit à ses membres de pratiquer les accouchements à domicile, sauf en cas d'urgence.

Toutes les provinces offrent des programmes de dépistage pour les nouveau-nés, sur une plus ou moins grande échelle. Dans le cadre de ces programmes, les nouveau-nés sont examinés dès la naissance, ou peu après, afin de détecter toute anomalie ou malformation congénitale ou acquise.

- . Il existe des programmes de dépistage de la phénylcétonurie dans chacune des dix provinces. Six provinces offrent aux nouveau-nés des tests de dépistage de l'hypothyroïdisme congénital (test T4); il s'agit de Terre-Neuve, du Québec, de l'Ontario, du Manitoba, de la Saskatchewan et de l'Alberta. Ce programme de dépistage a été approuvé en principe dans les quatre autres provinces.
- . Quatre provinces (Terre-Neuve, Québec, Manitoba et Saskatchewan) ont mis sur pied des programmes généraux de dépistage de l'aminocidurie, soit dans le sang (du 2<sup>ième</sup> ou 4<sup>ième</sup> jour de la vie) soit dans l'urine (2<sup>ième</sup> semaine de la vie).

Pour ce qui est de la nutrition, le Régime d'assistance publique du Canada permet au gouvernement fédéral de conclure des ententes avec les provinces pour le financement de services destinés aux personnes nécessiteuses. La Colombie-Britannique contribue à assurer aux femmes une alimentation adéquate en accordant une allocation spéciale de nourriture aux femmes enceintes qui reçoivent une aide financière en vertu de la Loi sur le revenu garanti en cas de besoin (Guaranteed Available Income for Need Act). La Saskatchewan fait de même en vertu de sa Loi sur l'assistance publique (Saskatchewan Assistance Act).

#### LOIS PRINCIPALES

##### CANADA

Loi de 1977 sur les accords fiscaux entre le gouvernement fédéral et les provinces et sur le financement des programmes établis, S.C. 1976-77 c. 10.

Loi sur l'assurance-hospitalisation et les services diagnostiques, S.R.C. 1970, c. H-8.

Loi sur les soins médicaux, S.R.C.  
1970, c. M-8.

TERRITOIRE DU YUKON

Loi sur le régime d'assurance des  
soins de santé (Health Care  
Insurance Plan Act, O.Y.T. 1978,  
chap. H-1).

Loi sur les services d'assurance-  
hospitalisation (Hospital Insuran-  
ce Services Act, O.Y.T. 1978,  
chap. H-3).

TERRITOIRES DU NORD-OUEST

Décret sur les soins médicaux  
(Medical Ordinance R.O.N.T. 1974,  
chap. M-9).

Décret sur l'assurance hospitalisa-  
tion dans les Territoires  
(Territorial Hospital Insurance  
Ordinance, R.O.N.T. 1974,  
chap. T-4).

COLOMBIE-BRITANNIQUE

Loi sur le revenu garanti en  
cas de besoin (Guaranteed  
Available Income for Need Act,  
R.S.B.C. 1979, chap. 158).

Loi sur la santé (Health Act,  
R.S.B.C. 1979, chap. 161).

Loi sur les hôpitaux (Hospital  
Act, R.S.B.C. 1979, chap. 176).

Loi sur les districts hospitaliers  
(Hospital District Act, R.S.B.C.  
1979, chap. 178).

Loi sur le financement des  
districts hospitaliers (Hospital  
District Finance Act, R.S.B.C.  
1979, chap. 179).

Loi sur l'assurance-hospitalisation  
(Hospital Insurance Act,  
R.S.B.C. 1979, chap. 180).

Loi sur les services médicaux  
(Medical Services Act, R.S.B.C.  
1979, chap. 255).

Loi sur les sociétés (Societies  
Act, R.S.B.C. 1979, chap. 390).

ALBERTA

Loi sur l'assurance-maladie  
(Alberta Health Care Insurance  
Act, R.S.A. 1980, chap. A-24).

Loi sur les hôpitaux (Alberta Hospitals Act, R.S.A. 1980, chap. H-11).

Loi sur les primes d'assurance-maladie (Health Insurance Premiums Act, 1980, chap. H-5).

Loi sur les unités sanitaires (Health Unit Act, R.S.A. 1980, chap. H-6).

Loi sur la santé publique (Public Health Act, R.S.A. 1980, chap. P-27).

Loi sur les services de traitement (Treatment Services Act, R.S.A. 1980, chap. T-8).

#### SASKATCHEWAN

Loi sur les unités sanitaires communautaires (Community Health Unit Act, S.S. 1979, chap. C-19.1).

Loi sur les services de santé (Health Services Act, R.S.S. 1978, chap. H-1).

Loi sur la santé mentale (Mental Health Act, R.S.S. 1978, chap. M-13).

Loi sur la santé publique (Public Health Act, R.S.S. 1978, chap. P-37).

Loi sur l'assistance publique (Saskatchewan Assistance Act, R.S.S. 1978, chap. S-8).

Loi sur l'hospitalisation (Saskatchewan Hospitalization Act, R.S.S. 1978, chap. S-23).

Loi sur l'assurance relative aux soins médicaux (Saskatchewan Medical Care Insurance Act, R.S.S. 1978, chap. S-29).

#### MANITOBA

Loi sur les soins médicaux (Health Services Act, R.S.M. 1970, chap. H-30).

Loi sur l'assurance-maladie (Health Services Insurance Act, R.S.M. 1970, chap. 81).

#### ONTARIO

Loi sur les rayons-x (Healing Arts Radiation Protection Act, R.S.O. 1980, chap. 195).



Loi sur les disciplines sanitaires,  
(Health Disciplines Act, R.S.O.  
1980, chap. 196).

Loi sur l'assurance-maladie (Health  
Insurance Act, R.S.O. 1980,  
chap. 197).

Loi sur la santé mentale (Mental  
Health Act, R.S.O. 1980,  
chap. 262).

Loi sur les hôpitaux psychiatriques  
(Mental Hospitals Act, R.S.O.  
1980, chap. 263).

Loi sur la santé publique (Public  
Health Act, R.S.O. 1980,  
chap. 409).

Loi sur les hôpitaux publics  
(Public Hospitals Act, R.S.O.  
1980, chap. 410).

#### QUÉBEC

Loi sur les services de santé et  
les services sociaux, S.R.Q.,  
chap. S-5.

Loi sur la protection de la santé  
publique, S.R.Q., chap. P-35.

Loi sur l'assurance-maladie,  
S.R.Q., chap. A-29.

Loi sur l'assurance-hospitalisation  
S.R.Q., chap. A-28.

#### NOUVEAU-BRUNSWICK

Loi sur les services d'assistance  
médicale, R.S.N.B. 1973, chap.  
H-3.

Loi sur les services hospitaliers,  
R.S.N.B. 1973, chap. H-9.

Loi sur le paiement des services  
médicaux, R.S.N.B. 1973, chap.  
M-7.

Loi sur les hôpitaux publics,  
R.S.N.B. 1973, chap. P-23.

#### NOUVELLE-ÉCOSSE

Loi sur l'assurance et les services  
de santé (Health Services and  
Insurance Act, S.N.S. 1973,  
chap. 8).

#### ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Loi sur le paiement des services de  
santé (Health Services Payment  
Act, R.S.P.E.I. 1974, chap. H-2).

Loi sur l'assurance des services hospitaliers et de diagnostic (Hospital and Diagnostic Services Insurance Act, R.S.P.E.I. 1974, chap. H-10).

TERRE-NEUVE

Loi sur les soins médicaux (Medical Act, S.N. 1974, chap. 119).

Loi sur la santé mentale (Mental Health Act, S.N. 1971, chap. 80).

ARTICLE 13(a)

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 femme, les mêmes droits et en particulier:

(a) Le droit aux prestations familiales;

L'assistance sociale est de compétence provinciale au Canada, ce qui fait que la structure et le mode de gestion des programmes instaurés à cet égard varient d'une province à l'autre. Certaines provinces ont des programmes spéciaux pour les aveugles et les handicapés et un programme global pour toutes les autres personnes dans le besoin; d'autres viennent en aide aux personnes ayant des besoins à long terme, par exemple, les personnes âgées, les handicapés et les mères avec enfants à charge, et laissent aux municipalités le soin d'assurer des programmes d'aide à court terme. Les taux de prestation varient également d'une province à l'autre.

Cependant, quels que soient le mode de gestion ou les taux de prestations, le gouvernement fédéral absorbe la moitié du coût des programmes provinciaux d'assistance sociale dans le cadre du Régime d'assistance publique du Canada, régime en vertu duquel le versement de subventions n'est assujéti qu'à un nombre très limité de conditions. Pour bénéficier d'une subvention fédérale, les provinces doivent ne retenir comme critère d'admissibilité à leur programme d'assistance sociale que le besoin, peu importe son origine, et ne pas faire de la résidence antérieure dans la province une condition d'admissibilité. Aucune autre contrainte importante n'est imposée aux provinces et, qui plus est, aucun taux de prestations minimal ou maximal n'est spécifié.\*

1 PROGRAMMES PROVINCIAUX

Les programmes suivants existent actuellement en Colombie-Britannique, en Alberta, en Saskatchewan, au Manitoba, en Ontario et au Nouveau-Brunswick.

\* Keith Banting. The Welfare State and Canadian Federation (Kingston et Montréal: McGill-Queen's University Press, 1982) p. 11.

a Colombie-Britannique

Toutes les personnes dans le besoin peuvent bénéficier au même titre de prestations de maintien du revenu et d'allocations pour la garde d'enfants. Le montant des sommes en question dépend de la taille et du revenu global de la famille, peu importe que le chef en soit un homme ou une femme.

Des prestations familiales sont aussi versées conformément à la Loi sur l'aide aux acheteurs de maison (Home Purchase Assistance Act). En vertu de cette loi, les familles qui ont au moins un enfant à charge de moins de 19 ans peuvent obtenir une subvention pour l'achat de leur première maison. (Sont également admissibles les parents célibataires et les parents adoptifs.)

b Alberta

Les dispositions du règlement sur les prestations d'assistance sociale établi en vertu de la Loi sur le développement social (Social Development Act) s'appliquent également aux hommes et aux femmes. Il en est de même pour les dispositions concernant l'admissibilité des hommes ou des femmes conformément à la Loi sur le revenu garanti aux personnes souffrant d'un handicap grave (Assured Income for the Severely Handicapped Act).

c Saskatchewan

En vertu du Régime de revenu familial (Family Income Plan), les chefs de famille à faible revenu des deux sexes ayant des enfants de moins de 18 ans peuvent toucher des prestations mensuelles.

Par l'entremise du Régime d'assistance publique de la Saskatchewan (Saskatchewan Assistance Plan), certains individus et certaines familles peuvent bénéficier d'aide pour payer leur nourriture, leur logement, leurs comptes d'eau ou d'électricité, leurs vêtements etc. Il s'agit là du régime de base de supplément de revenu de la province financé à part égale par les gouvernements provincial et fédéral.

d Manitoba

L'article 13(1) de la Loi sur l'administration des services sociaux (Social Services Administration Act) prévoit la prestation d'une aide financière aux personnes qui touchent un supplément mensuel de revenu garanti en vertu de la Loi sur la sécurité de la vieillesse (Canada), si leur revenu global n'atteint pas un certain niveau.

Prévu par la même loi, le Programme de soutien du revenu pour charges de famille apporte aux familles à faible revenu un supplément de revenu pour le soin de leurs enfants. Ce supplément varie selon le nombre d'enfants de moins de 18 ans et le revenu annuel global de la famille. Dans le cas des familles bénéficiaires de prestations d'assistance sociale, ces prestations sont rajustées en fonction des sommes qu'elles touchent au titre du programme susmentionné.

Également prévu par cette loi, le Programme d'allocations de logement pour les familles locataires vise à aider les familles à faible revenu ayant des enfants à charge à payer leur loyer. Les personnes qui touchent déjà des prestations d'assistance sociale ne sont pas admissibles. Le montant des prestations versées dans le cadre de ce programme dépend de la taille et du revenu global de la famille.

Selon l'article 5(1) de la Loi sur les allocations sociales (Social Allowances Act), les catégories de femmes admissibles aux prestations d'assistance sociale sont les suivantes: les veuves ayant des enfants à charge; les mères ayant des enfants à charge qui ont été abandonnées par leur mari, ou dont le mari est en prison, ou qui n'ont jamais contracté mariage, ou ont divorcé sans se remarier, ou sont séparées. Il est admis que ces groupes de femmes peuvent avoir plus de difficulté à accéder à un niveau de vie décent ou à le maintenir pour elles-mêmes et pour les personnes qui sont à leur charge. La loi n'établit pas de distinction à l'égard des mères célibataires; elles ont droit, elles aussi, aux prestations d'assistance sociale. Une femme vivant avec un homme est considérée comme étant légalement mariée (voir l'article 5(5) de cette loi).

Selon les articles 5(3) et 5(4) de cette loi, les personnes qui travaillent mais n'ont pas un revenu suffisant pour payer les frais de garde de leurs enfants peuvent toucher des prestations d'assistance sociale.

L'article 7(4) de cette loi prévoit qu'une personne pensionnée peut quand même toucher des prestations d'assistance sociale dans certains cas.

#### e Ontario

Le 14 septembre 1981, le gouvernement annonçait des modifications à sa Loi d'aide familiale (Family Benefits Act) faisant en sorte que les femmes mariées souffrant d'invalidité sont maintenant admissibles aux prestations d'assistance sociale même si leur mari n'est pas handicapé ou chômeur chronique.

Depuis le 1er juillet 1982, tous les pères ou mères seuls soutiens de famille sont admissibles aux prestations

d'assistance sociale s'ils satisfont aux critères d'évaluation des besoins.

f Nouveau-Brunswick

Le ministère des Services sociaux garantit le droit des femmes à des prestations familiales en vertu de la Loi sur le bien-être social et de la Loi sur les services à l'enfance et à la famille et sur les relations familiales. En application de la Loi sur le bien-être social, les femmes ont droit à des prestations d'assistance sociale et à des prestations supplémentaires pour elles-mêmes et pour leur famille, ainsi qu'à des prestations pour faire garder leurs enfants ou recevoir des soins dans une maison de repos, un établissement de santé, une maison de transition ou un abri de secours. Il n'existe aucune distinction fondée sur le sexe en ce qui a trait au taux des prestations allouées.

La pension alimentaire à laquelle une femme et ses enfants ont droit est fixée conformément à la Loi sur les services à l'enfance et à la famille et sur les relations familiales. Selon cette nouvelle loi, non seulement le père, mais également toute personne jouant le rôle d'époux ou de père doit leur verser une pension alimentaire.

Pour faire en sorte que les femmes connaissent leurs droits à des prestations pour elles-mêmes et leur famille, des services de counselling ainsi que de la documentation, des brochures et des diaporamas sont mis à leur disposition.

2 PROGRAMMES FÉDÉRAUX

Il existe trois principaux programmes fédéraux en vertu desquels les parents canadiens peuvent toucher des prestations au nom de leurs enfants. Il s'agit du programme d'allocations familiales administré par le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social en application de la Loi sur les allocations familiales, du programme de crédit d'impôt pour enfants géré en application de la Loi de l'impôt sur le revenu et du programme d'exemption d'impôt pour enfants entièrement à charge, également en application de la Loi de l'impôt.

a Le programme d'allocations familiales permet aux parents ou tuteurs de toucher une prestation mensuelle au nom de chacun de leurs enfants à charge âgés de moins de 18 ans. Ces prestations sont indexées chaque année au coût de la vie et sont considérées comme un revenu pour fins d'impôt. Les gouvernements des provinces peuvent, s'ils le désirent, changer le montant des prestations - dans une certaine limite - en fonction de l'âge de l'enfant ou de la taille de la famille, ou des deux, pourvu que la prestation moyenne par enfant dans la province soit égale à la prestation nationale. L'Alberta et le Québec ont profité de cette possibilité. De plus la province de Québec ajoute au

montant de la prestation nationale une somme qu'elle puise dans ses propres coffres. Les paiements sont normalement faits au nom de la mère.

b En vertu du programme de crédit d'impôt pour enfants, lancé en 1979 en application de la Loi de l'impôt sur le revenu (article 122.2), les familles dont le revenu total ne dépassait pas 26 330 \$ avant l'impôt en 1982 ont droit, en 1983, à un crédit de 343 \$ par enfant. Le montant du crédit est réduit de 5 \$ pour chaque tranche de 100 \$ dépassant le revenu maximal. Ce crédit, réclamé par le parent qui touche les allocations familiales (habituellement la mère), constitue une aide additionnelle pour environ les deux tiers des familles ayant des enfants.

c L'exemption d'impôt pour enfants entièrement à charge est l'une des diverses exemptions personnelles prévues par la Loi de l'impôt sur le revenu. Pour les enfants âgés de moins de 18 ans dont le revenu net ne dépassait pas 2 320 \$ en 1982, il était possible de réclamer 670 \$. L'exemption était de 1 220 \$ pour les enfants de plus de 18 ans. Ces exemptions sont réclamées par le parent qui déclare les allocations familiales à titre de revenu imposable (normalement le père).

On peut également qualifier l'exemption de personne mariée et son équivalent d'exemptions personnelles qui avantagent les familles.

ARTICLE 13(b)

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 femme, les mêmes droits et en particulier:

- (b) Le droit aux prêts bancaires, prêts hypothécaires et autres formes de crédit financier;

La fourniture du crédit relève à la fois du gouvernement fédéral et des provinces. Les grandes banques nationales reçoivent leur charte du Parlement et sont soumises à la Loi sur les banques qui contrôle plusieurs aspects de leur fonctionnement. Au Canada, il y a onze banques à charte, dont huit fournissent des services aux Canadiens à titre individuel. Il y a de plus deux sociétés fédérales de la Couronne, la Société canadienne d'hypothèques et de logement et la Société du crédit agricole, qui jouent un rôle important dans le domaine du crédit sur hypothèques et du crédit agricole.

La réglementation des autres organismes fournisseurs de crédit relève de la compétence des provinces. On trouve dans cette catégorie des organismes tels que les sociétés de finance, les sociétés de fiducie, les caisses d'économie, les sociétés de financement des ventes, les organismes de cartes de crédit et les activités de crédit des magasins.

Les femmes et les hommes ont un droit égal d'accès à toutes les formes de crédit financier et ce droit est garanti par les lois sur les droits de la personne, particulièrement par les articles concernant la fourniture de services, le crédit y compris. L'article 5 de la Loi canadienne sur les droits de la personne est donné ici à titre d'exemple:

- 5. Constitue un acte discriminatoire le fait pour le fournisseur de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement destinés au public
  - (a) d'en priver, ou
  - (b) de défavoriser, à l'occasion de leur fourniture

un individu, pour un motif de distinction illicite.



L'article 15 du Code des droits de la personne (Human Rights Code) de la Saskatchewan interdit la discrimination dans les contrats offerts au public. Cet article permet de porter plainte contre les institutions prêteuses relevant de la compétence provinciale.\*

## 1 MESURES FÉDÉRALES

C'est vers le milieu des années 70 que l'on a commencé à examiner la nature et l'étendue de la discrimination à l'égard des femmes en ce qui concerne le crédit. Dans le cadre du plan d'action national, le ministère de la Consommation et des Corporations s'est vu confier la tâche de préparer des programmes d'information pour les femmes sur le crédit et sur les sources de crédit.

Plus récemment, la Commission canadienne des droits de la personne a fait faire une étude sur la discrimination pratiquée par les banques à charte dans leur politique de crédit. L'étude a révélé "qu'il y a tout lieu de croire qu'il faudrait réviser les formulaires de demandes de prêt et les règlements internes des banques afin de s'assurer qu'ils correspondent à la Loi des droits de la personne".\*\* De plus, on a trouvé que la politique bancaire qui exige la signature des deux époux, politique établie après l'entrée en vigueur des nouvelles lois sur les biens matrimoniaux, pouvait devenir une pratique discriminatoire fondée sur l'état civil. La subordination de la cote de crédit de l'épouse à celle de son mari est un problème permanent qui a été identifié depuis longtemps et qui continue d'avoir des conséquences négatives pour l'égalité d'accès au crédit pour les femmes. Ce problème résulte du fait que les bureaux de crédit tiennent un dossier de crédit commun pour les deux conjoints.

On a aussi constaté dans cette étude que l'accès aux prêts hypothécaires et aux prêts d'affaires posait des problèmes.

Il s'agit généralement de prêts d'importance, et les banquiers sont donc plus prudents que pour les cartes de crédit et les prêts à la consommation; cependant, il semble que ces prêts soulèvent des doutes encore plus grands au sujet de la capacité de remboursement des femmes. Pour des prêts à long terme de ce genre, il existe certains préjugés selon lesquels les femmes vont se marier, avoir des enfants et quitter la population active

---

\* Voir page 54 du Rapport du gouvernement du Québec, à l'annexe II, pour la situation dans cette province.

\*\* Julie White. Les banques et leurs politiques de crédit. (Ottawa: Commission canadienne des droits de la personne, 1981), p. 37.

rémunérée. Par conséquent, on répugne à considérer 100 pour cent du revenu d'une femme mariée pour un prêt hypothécaire en ne tenant compte que de la stabilité et du genre d'emploi. Les prêts commerciaux dans des domaines non traditionnels comme l'agriculture et le droit sont susceptibles de donner lieu à des préjugés concernant la capacité des femmes de mener à bien de telles entreprises.\*

À l'occasion du règlement d'une affaire récente (1982) de discrimination dans la fourniture de services, la Commission canadienne des droits de la personne a décrété qu'une banque à charte avait violé la loi en refusant d'émettre une carte de crédit à une personne à cause de la mauvaise cote de crédit de son conjoint.

## 2 MESURES PROVINCIALES

Un certain nombre de provinces ont étudié le problème de l'accès des femmes au crédit. À la suite de ces études, l'Alberta, l'Ontario et la Saskatchewan ont adopté des normes sur les conditions d'égalité relatives au consentement du crédit. Ces normes ont aussi été adoptées par l'Association canadienne des directeurs de crédit:

- a une femme mariée doit pouvoir obtenir du crédit en son propre nom si ses conditions d'admissibilité, y compris son revenu et ses biens personnels, sont tels qu'un homme répondant aux mêmes conditions et ayant un revenu et des biens semblables serait admissible.
- b une femme non mariée doit pouvoir obtenir un crédit si ses conditions d'admissibilité, ses biens ou son revenu sont tels qu'un homme répondant aux mêmes conditions et ayant un revenu et des biens semblables serait admissible.

De plus, les directeurs de crédit doivent continuer à s'en tenir aux principes suivants:

- . utiliser les mêmes normes pour déterminer la solvabilité des hommes et des femmes;
- . consentir un crédit en son propre nom à une femme mariée solvable et ne pas demander avec insistance de traiter avec le mari;

---

\* Julie White. Les banques et leurs politiques de crédit. (Ottawa: Commission canadienne des droits de la personne, 1981), p. 45.

- . ne pas refuser d'accorder du crédit à une femme nouvellement séparée, divorcée ou veuve à cause du seul changement de sa situation de famille;
- . appliquer les mêmes normes d'admissibilité au crédit, y compris aux prêts hypothécaires, quel que soit celui des conjoints qui est le principal soutien de la famille;
- . ne pas demander ou utiliser de renseignements sur la planification familiale dans l'évaluation des demandes de crédit;
- . observer les mêmes normes en ce qui concerne les renseignements relatifs au conjoint, quel que soit le sexe du (de la) requérant(e);
- . considérer si nécessaire le revenu du conjoint lorsqu'un couple soumet une demande de crédit;
- . considérer les pensions alimentaires comme sources de revenus.

En outre:

- . Un changement d'état civil ne doit pas être la seule considération lorsqu'on exige de soumettre une nouvelle demande pour des cartes de crédit déjà émises ou de renégocier des dispositions de crédit déjà prises.
- . Dans l'évaluation de la solvabilité d'une femme, on doit tenir compte de son propre dossier de crédit, que ce soit à titre de célibataire ou de femme mariée.
- . La cote de crédit d'une personne ne doit pas être modifiée sur la seule base de la cote de crédit de son conjoint.
- . Un bureau de crédit doit, sur demande d'un des conjoints, tenir des dossiers distincts pour le mari et pour la femme.

En Nouvelle-Écosse et en Colombie-Britannique, les normes adoptées quant aux conditions d'égalité pour le consentement du crédit sont légèrement différentes. Dans l'énoncé de politiques de ces deux provinces, on trouve une disposition relative aux activités des bureaux de crédit. En Nouvelle-Écosse, en outre, le droit des femmes à l'égalité dans ce domaine est garanti par la Loi sur la protection du consommateur (Consumer Protection Act).

- a Aucune femme mariée ne se verra refuser du crédit en son nom si son revenu ou ses biens personnels sont tels qu'un homme ayant les mêmes biens ou revenus obtiendrait du crédit.
- b Aucune femme célibataire ne se verra refuser du crédit si ses biens ou son revenu sont tels qu'un homme ayant les mêmes biens ou revenus obtiendrait du crédit.
- c Toute agence de crédit doit, sur demande d'une personne mariée, identifier dans les rapports qu'elle remet le dossier de crédit de chacun des époux et celui de leurs comptes conjoints, chaque fois qu'elle dispose de ces renseignements.

Cependant, comme le note l'étude de la Commission canadienne des droits de la personne, il y a plus de 7 400 succursales bancaires au Canada, ce qui engendre de graves problèmes de communication. Même si les sièges sociaux sont au courant des normes sur les conditions d'égalité pour le consentement du crédit ainsi que de leur responsabilité d'éviter la discrimination fondée sur le sexe ou l'état civil, ils ont encore beaucoup à faire pour transmettre à leurs succursales des renseignements sur les politiques bancaires dans ce domaine et pour encourager l'application concrète de ces politiques.

ARTICLE 13(c)

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 femme, les mêmes droits et en particulier:

(c) Le droit de participer aux activités récréatives, aux sports et à tous les aspects de la vie culturelle.

Au Canada, l'organisation des activités récréatives n'est pas généralement régie par des lois. Par contre, la plupart des gouvernements ont mis sur pied des programmes et des organismes dont le rôle est d'appuyer la participation des citoyens(nes) aux sports et à la vie culturelle. C'est une question purement académique que de se demander si les femmes sont traitées sur un pied d'égalité avec les hommes en ce qui concerne l'appui fourni par les gouvernements aux activités récréatives. Ici comme dans beaucoup d'autres cas cités dans le présent rapport, les pratiques discriminatoires naissent de la persistance d'attitudes périmées relativement au rôle des femmes.

1 INITIATIVES GOUVERNEMENTALES FÉDÉRALES CONCERNANT LES FEMMES ET LA VIE CULTURELLE

Selon une étude récente des politiques culturelles fédérales, les femmes n'ont pas le même accès que les hommes aux activités culturelles du pays. En 1980, le ministre des Communications a chargé un comité indépendant de passer en revue tous les principaux programmes culturels du gouvernement fédéral. Dans son premier rapport, ce comité a noté que "À chaque audience ou presque, des particuliers ou des groupes ont exposé la situation encore plus difficile des femmes artistes et des pertes que cette situation entraîne pour la vie culturelle canadienne."\* Le rapport final du comité, publié en 1982, a précisé que "...la dominance des hommes dans tous les secteurs de responsabilité et d'activité culturels prive notre société toute entière d'une dimension essentielle de la vie et de l'art".\*\* Les 101 recommandations du comité, dont aucune ne traite de la question de l'égalité de participation des femmes au monde culturel, sont en train d'être étudiées par le gouvernement fédéral.

\* Comité d'étude de la politique culturelle fédérale. Compte-rendu des mémoires et des audiences publiques. (Ottawa: ministère des Communications, 1982), p. 21.

\*\* Comité d'étude de la politique culturelle fédérale. Rapport. (Ottawa: ministère des Communications, 1982), p. 9.

a Studio D, Office national du film du Canada (O.N.F.)

Fondé en 1974, le Studio D fait partie de la division de la production en langue anglaise de l'Office national du film. Son objectif est de fournir aux femmes cinéastes une tribune leur permettant de contribuer le point de vue des femmes à la production des films. De plus, le Studio permet aux femmes d'acquérir "une certaine formation pratique qui leur est nécessaire pour accéder à des occupations jusqu'ici réservées aux cinéastes masculins et pour leur donner la possibilité de se développer et de s'exprimer par le film."\* Le Studio D fait aussi partie du Programme fédéral de film des femmes. Il s'agit d'un comité interministériel qui fait des recommandations sur la priorité et l'utilité de certains programmes de films, et qui accorde des fonds au Studio D pour la production de films concernant des questions intéressant les femmes.

b Séminaires sur les femmes et les arts: ministère des Communications

En septembre 1982, la Direction de la recherche et des statistiques (secteur arts et cultures) du ministère des Communications a organisé une série de sept séminaires de deux heures chacun ayant pour objectif de faire connaître aux hauts fonctionnaires du gouvernement et des organismes fédéraux la situation actuelle des femmes canadiennes dans les domaines de la musique, du théâtre, de la danse, de la littérature, de la radiodiffusion et de la publicité, des films et de l'art visuel.

c Femmes cinéastes canadiennes: Archives publiques du Canada

À l'occasion de l'exposition intitulée "Vers des horizons nouveaux: la femme canadienne de 1870 à 1940", mise sur pied par les Archives publiques du Canada, on a présenté une série de 85 films réalisés par quelque 80 femmes réalisatrices. (Voir le texte relatif à l'article 7(c)). Cette série fut présentée lors d'un programme de 12 séances de projection.

2 LES FEMMES ET LE SPORT

La participation des femmes aux sports organisés est un des domaines de l'activité récréative dans lesquels l'inégalité qui existe entre les femmes et les hommes a attiré l'attention du grand public. Un certain nombre de cas étudiés par les

---

\* Office national du film du Canada. Beyond the Image: A guide to Films About Women and Change. (Montreal: 1981), p. 1.

commissions provinciales des droits de la personne ont porté sur la question de savoir si les lois sur les droits de la personne s'appliquent à la participation des femmes aux sports d'équipe masculins. Jusqu'ici, ces causes ont démontré seulement que les tribunaux acceptent la défense des organisations sportives à l'effet que celles-ci sont des organisations privées et que, par conséquent, elles ne sont pas liées par les lois qui défendent la discrimination dans les installations et les services publics. Une étude récente commentait ces litiges de la façon suivante:

Les procès qui ont été instruits ont servi surtout, estimons-nous, à sensibiliser la population à la nécessité d'éliminer le sexisme des activités sportives et récréatives et à l'amener à exercer des pressions en ce sens. Bien des parents et des entraîneurs refusent maintenant que les filles ne disposent pas de possibilités égales dans le domaine du sport. Et, qui plus est, les associations et organismes sportifs et récréatifs, dont la plupart doivent avoir recours aux installations et aux fonds publics, ne peuvent plus dorénavant soutenir qu'ils ne sont tenus ni légalement, ni moralement, d'offrir des chances égales aux personnes des deux sexes.\*

#### a Initiatives fédérales

Le gouvernement fédéral a manifesté une volonté grandissante de traiter les femmes sur un pied d'égalité en ce qui concerne leur participation aux sports.

##### • Programme pour les femmes, Condition physique et sport amateur, Santé et Bien-être social Canada

C'est en 1980 que prit forme le Programme pour les femmes. On décida alors de financer en priorité les projets visant à accroître le nombre de femmes détenant des postes de leadership dans ce domaine. Depuis lors, l'objectif global qui était d'améliorer la situation des femmes dans le domaine des activités physiques a été étayé par les buts suivants:

- mettre sur pied et bien établir le Programme pour les femmes à l'intérieur du gouvernement fédéral comme le point central concernant les activités de conditionnement physique des femmes;
- jouer un rôle de chef de file dans le développement de politiques concernant les femmes et les activités

---

\* M. Ann Hall et Dorothy A. Richardson. Franc Jeu: Vers l'égalité des sexes dans les sports au Canada. (Ottawa: Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1982), p.29.

physiques au sein du gouvernement fédéral, et aussi par rapport aux organismes-clients de la Direction de la condition physique et du sport amateur;

- . mettre en oeuvre des programmes visant à améliorer la situation des femmes pour ce qui est de la condition physique et des sports amateurs.

Le Programme pour les femmes a récemment entrepris une enquête nationale afin de déterminer la nature et l'importance du leadership féminin dans le domaine de la condition physique et du sport amateur au Canada. On a analysé la participation des femmes dans les ministères fédéral et provinciaux chargés de la condition physique et du sport amateur, dans les associations nationales et provinciales des sports et de la récréation, dans les départements universitaires et collégiaux s'occupant d'éducation physique et d'athlétisme, et dans le Programme national de certification des entraîneurs. Le rapport d'enquête note que

...les femmes jouent un rôle majeur dans l'exécution du travail des gouvernements, des associations et des institutions post-secondaires dans les domaines du sport et de la récréation, mais elles sont gravement sous-représentées dans le processus de prise de décision.\*

#### b Initiatives provinciales

Exception faite des cas qui ont été portés devant les commissions des droits de la personne, il ne semble pas que l'on fasse de distinction injuste entre les femmes et les hommes pour ce qui est de la participation aux activités sportives relevant des provinces et des territoires.\*\*

#### i Colombie-Britannique

Le Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique (Human Rights Code) garantit le droit des femmes de participer à des activités récréatives, culturelles et

---

\* Programme pour les femmes, Condition physique et Sport amateur Canada. Les femmes dans le leadership sportif: résumé d'une enquête nationale. (Ottawa: 1982), p. 9.

\*\* Pour la situation québécoise, voir aux pages 55 à 58 du Rapport du gouvernement du Québec à l'Annexe II.



sportives, sauf lorsqu'il s'agit d'activités expressément réservées aux hommes à des fins d'entraide et mises sur pied par un organisme à but non lucratif. Les femmes peuvent également fonder des organismes exclusivement féminins.

Aucune distinction fondée sur le sexe n'influence la répartition des subventions provenant des loteries et celle des fonds accordés par la Direction des loisirs et du sport ou la Direction des services culturels de la province.

## ii Ontario

En Ontario, la Division des sports et de la condition physique du ministère du Tourisme et des Loisirs compile à l'heure actuelle des statistiques sur la condition physique des femmes afin de déceler et d'évaluer leurs besoins spéciaux. Dans le cadre de campagnes de sensibilisation axées sur la condition physique, une attention particulière est consacrée aux femmes, et particulièrement aux jeunes mères. Le ministère travaille aussi, de concert avec le ministère de l'Éducation, à la mise sur pied de projets visant à améliorer la condition physique, surtout au niveau primaire.

En outre, le 8 avril 1982, un groupe de travail a été créé par arrêté en conseil afin d'étudier si les hommes et les femmes sont traités de la même façon dans le cadre des activités athlétiques.

## iii Nouveau-Brunswick

Tous les critères de financement du ministère de la Jeunesse, des Loisirs et des Ressources culturelles du Nouveau-Brunswick s'appliquent également aux deux sexes, tant au niveau individuel que collectif. En particulier, la Direction des sports du Nouveau-Brunswick offre à tous et toutes des chances égales d'accès aux programmes et à l'aide financière, notamment pour la participation aux championnats provinciaux, aux compétitions à l'échelle nationale ou régionale, aux stages de perfectionnement des athlètes, des entraîneurs, des arbitres, etc.

### DOCUMENTATION

#### CANADA

Archives publiques du Canada

Femmes cinéastes canadiennes:  
Dossier et programme. (Ottawa:  
Archives publiques du Canada et  
Archives nationales du film, de  
la télévision et de l'enregist-  
rement sonore, 1982).

Condition physique et Sport Amateur  
Canada

Répertoire canadien des femmes  
dans le leadership sportif.  
(Ottawa: Approvisionnement et  
Services Canada, 1982).

Pour moi seule. Film et notes  
pour discussions. 1982.

Les femmes dans le leadership  
sportif: résumé d'une enquête  
nationale. (Ottawa: 1982).

Conseil consultatif canadien de la  
situation de la femme

Franc jeu: vers l'égalité des  
sexes dans les sports au  
Canada. par M. Ann Hall et  
Dorothy A. Richardson. (Ottawa:  
1982).

Ministère des Communications,  
Comité d'étude de la politique  
culturelle fédérale

Compte-rendu des mémoires et des  
audiences publiques. (Ottawa:  
1982).

Rapport. (Ottawa: 1982).

Office national du film du Canada

Beyond the Image: A guide to  
Films about Women and Change.  
(Ottawa: 1981).

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 leur famille, 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 assureront 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, entre autres 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.

Les hommes et les femmes qui vivent en région rurale ont les mêmes droits. Les lois canadiennes ne font pas de distinction entre les Canadiens résidant en zone rurale et ceux qui habitent dans les villes ou les banlieues. Les femmes résidant en région rurale ont donc droit, au même titre que les autres, à l'éducation, aux services de santé et à la sécurité sociale, conformément aux articles 10, 11 et 12.

En ce qui a trait aux Indiens et Indiennes inscrits(es) habitant des réserves, le gouvernement fédéral a institué des programmes spéciaux auxquels hommes et femmes ont accès pour répondre à une large gamme de préoccupations et notamment aux besoins sociaux, économiques et éducatifs propres à chaque réserve. Compte tenu, cependant, des contraintes indirectes inhérentes au processus de socialisation, il n'est pas toujours possible de faire profiter également les hommes et les femmes des avantages offerts dans le cadre de ces programmes.

Les ministères et organismes du gouvernement fédéral sont conscients des efforts particuliers qu'il faut faire afin de rompre l'isolement des régions rurales. On a pris, par exemple, les initiatives suivantes:

- Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada

La Commission possède environ 300 points de service itinérants dans les régions rurales et isolées. Ces régions sont également en contact avec les Centres d'emploi du Canada par le truchement de projets locaux.

Par ailleurs, plusieurs programmes de création d'emplois prévoient des avantages substantiels pour les femmes résidant en zone rurale, tels qu'une formation ou une expérience professionnelle afin de les préparer au marché du travail, et des services de consultation avant, durant et après leur entrée sur le marché du travail.

. Santé et Bien-être social Canada

Le ministère de la Santé et du Bien-être social appuie et encourage la participation des bénévoles dans les domaines des services sociaux et de la santé. Il s'intéresse particulièrement aux questions préoccupant les femmes et les organisations féminines. Le Programme de subventions nationales au bien-être social appuie entre autres projets le Réseau d'entraide et de défense des femmes (Women's Self-Help and Advocacy Network), basé dans la partie nord de l'île de Vancouver. Les responsables de ce projet ont élaboré et mis à l'essai des programmes de formation afin d'aider les femmes habitant en milieu rural à acquérir une plus grande autonomie. Ce projet veut également démontrer la viabilité d'un réseau de services féminin pour lutter contre l'isolement et le stress qui affligent les femmes résidant dans les villes mono-industrielles dont l'économie est fondée sur une ressource naturelle.

Le Programme de contribution à la promotion de la santé a également financé divers projets présentés par des femmes et notamment un projet intitulé "Les femmes rurales et la santé mentale : Vers une meilleure compréhension et une action positive" (Rural Women and Mental Health: Toward Deeper Understanding and Positive Action) à London, en Ontario.

En 1979, le Parlement a modifié la Loi de l'impôt sur le revenu afin de permettre aux propriétaires d'entreprises familiales non constituées en société de déduire le salaire versé à un conjoint à titre de dépense d'exploitation. Entrée en vigueur à partir de 1980, cette modification constitue un avantage substantiel pour les femmes travaillant dans les fermes familiales non constituées en société.

Certaines mesures législatives fédérales sur le crédit financier présentent un intérêt particulier pour les femmes résidant en milieu rural. La Loi sur le crédit agricole permet à la Société du crédit agricole (une société de la Couronne) de consentir des prêts hypothécaires à long terme aux fermiers(ères), à condition que le prêt soit utilisé pour acheter un terrain ou de la machinerie agricole, ou encore pour payer les frais d'exploitation de la ferme ou les coûts d'entretien du (de la) fermier(ère) et de sa famille. Jusqu'à une date récente, l'article 2(2)(f) du règlement établi aux termes de cette loi stipulait qu'une personne et son conjoint constituaient une unité agricole plutôt qu'une société. La différence était sensible puisqu'une unité agricole peut obtenir un prêt maximum de 200 000 \$, tandis qu'une société peut obtenir jusqu'à 400 000 \$. Toutefois, à la suite d'une plainte logée en 1981 auprès de la Commission canadienne des droits de la personne par une femme qui soutenait que ce règlement constituait de la discrimination fondée sur l'état matrimonial, celui-ci a été abrogé.

La Loi sur les prêts destinés aux améliorations agricoles stipule expressément qu'elle vise à encourager "... l'ouverture, aux cultivateurs, d'un crédit à moyen et à court terme pour améliorer la

productivité des exploitations agricoles et pour y améliorer les conditions d'existence". Cet objectif s'inscrit bien dans les buts des paragraphes (g) et (h) de l'article 14.

ARTICLE 15.1

Les États parties reconnaissent à la femme l'égalité avec l'homme devant la loi.

L'article 1(b) de la Déclaration canadienne des droits garantit l'égalité devant la loi sans discrimination fondée sur le sexe, comme le fait l'article 15(1) de la Charte canadienne des droits et libertés (qui, comme il a été mentionné plus haut, doit entrer en vigueur en avril 1985). L'article 28 de la Charte, déjà en vigueur, garantit également aux hommes et aux femmes les droits et libertés qui y sont mentionnés.

En outre, les lois provinciales et fédérale sur les droits de la personne garantissent l'égalité des femmes dans certains domaines particuliers, comme l'emploi, le logement, etc. Et comme on l'a souligné dans les commentaires sur l'article 2(b), les lois sur les droits de la personne de certaines provinces (Alberta, Saskatchewan, Ontario, Québec, Ile-du-Prince-Édouard) ont préséance sur toute législation incompatible, sauf si cette dernière stipule expressément qu'elle s'applique nonobstant la loi sur les droits de la personne (Alberta, Saskatchewan, Ontario et Québec).

La Déclaration des droits de l'Alberta (Alberta Bill of Rights) garantit aux femmes l'égalité avec l'homme devant la loi.

ARTICLE 15.2

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 lui accordent le même traitement à tous les stades de la procédure judiciaire.

Il existe encore, dans certaines provinces ou territoires, des restrictions quant à la capacité juridique des femmes mariées. Cette discrimination fondée sur l'état civil remonte au temps des réformes juridiques qui visaient à protéger les droits à la propriété des femmes mariées par l'adoption de lois sur les biens des femmes (ou des personnes) mariées. Ce genre de loi, qui a existé dans toutes les provinces canadiennes, garantit aux femmes mariées les mêmes droits que ceux dont jouissent les femmes célibataires en ce qui concerne l'acquisition, la propriété et la disposition de leurs biens.

Cependant, les répercussions de la doctrine de "l'unité juridique des époux" se font encore sentir dans d'autres domaines dans certaines provinces; d'après cette doctrine, les personnalités juridiques du mari et de la femme sont fusionnées en une seule pendant la durée du mariage. Par exemple, seuls les maris peuvent intenter un procès pour alinéation d'affection ou perte de consortium. Cette théorie affecte aussi la question du domicile (voir l'article 15.4). En outre, ce n'est que récemment que les règles de pratique ont été modifiées dans certaines provinces pour permettre à une femme mariée de paraître devant le tribunal à titre de représentante légale de son enfant ou d'une autre personne. Cette règle était une conséquence nécessaire du fait que la femme mariée ne pouvait pas tester en justice sous le régime de la common law.

Dans une étude récente, la Commission de réforme du droit de la Saskatchewan s'est penchée sur le problème de la discrimination entraînée par l'état de dépendance des femmes mariées. Après avoir examiné la Loi sur les biens des personnes mariées de la Saskatchewan (Married Persons Property Act), les lois connexes et les règles de la common law qui sont aussi fondées sur la même théorie, la Commission a recommandé l'adoption d'une Loi sur l'égalité de statut des personnes mariées (Equality of Status of Married Persons Act) en expliquant que les dispositions de l'ancienne loi n'ont plus de justification sociale ou juridique. L'adoption de cette loi "achèvera la réforme commencée par la loi sur les biens des femmes mariées en faisant disparaître le concept d'unité juridique et l'état de dépendance que celle-ci implique".\*

\* Law Reform Commission of Saskatchewan. Proposal for an Equality of Status of Married Persons Act (Saskatoon: 1982), p. 8.



Le Manitoba a adopté une loi comparable en 1982, la Loi sur l'égalité de statut (Equality of Status Act).

Les provinces de l'Ontario et de l'Île-du-Prince-Édouard ont atteint un but semblable lors de leur réforme du droit de la famille, en adoptant une disposition selon laquelle un homme marié et une femme mariée ont "une personnalité juridique indépendante, séparée et distincte l'une de l'autre".\* Pour plus de précision, un paragraphe du même article déclare qu'"une personne mariée jouit et doit jouir de la même capacité juridique que si elle n'était pas mariée, et ceci dans tous les buts et sous tous les rapports".\*\* Ces deux provinces ont abrogé leur loi sur les biens des femmes mariées et leur loi sur le douaire; elles ont aussi établi des droits égaux pour les femmes et les hommes en ce qui concerne le domicile dans leur nouvelle loi de réforme du droit de la famille.

---

\* Loi portant réforme du droit de la famille, (Family Law Reform Act, R.S.O. 1980, Chap. 152).

\*\* Loi portant réforme du droit de la famille, (Family Law Reform Act, S.P.E.I. 1978, Chap. 6), art. 60(2).

ARTICLE 15.3

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, doit être considéré comme nul.

Au Canada, un contrat privé contenant une clause qui aurait pour effet de limiter la capacité juridique de la femme pourrait être considéré comme nul pour cause d'intérêt public.

Si une personne conclut une entente qui comprend une clause permettant la discrimination fondée sur le sexe (par exemple, si elle est partie à une convention collective autorisant le congédiement en raison du sexe), elle peut déposer une plainte auprès de la commission des droits de la personne compétente pour annuler les effets de la clause en question. Comme on l'a mentionné dans plusieurs décisions relatives à cette question, il est impossible de s'exclure par contrat des dispositions d'une loi sur les droits de la personne, car cela priverait la loi de son effet réparateur.

En conclusion, il est possible d'invoquer les dispositions des lois sur les droits de la personne pour rendre nulles les clauses d'un contrat visant à limiter la capacité juridique de la femme, si le contrat en question a trait à des questions d'emploi ou à la fourniture de services, d'installations ou de moyens d'hébergement destinés au grand public, ou encore à la fourniture de locaux commerciaux ou de logements.

Le Code des droits de la personne de la Saskatchewan (Saskatchewan Human Rights Code) interdit d'inclure dans les contrats offerts au public des conditions constituant une discrimination fondée (entre autres motifs) sur le sexe et l'état matrimonial.

ARTICLE 15.4

Les États parties reconnaissent à l'homme et à la femme les mêmes droits en ce qui concerne la législation relative aux droits des personnes à circuler librement et à choisir leur résidence et leur domicile.

L'article 6 de la Charte canadienne des droits et libertés garantit à tout citoyen canadien le droit de demeurer au Canada, d'y entrer ou d'en sortir, ainsi que le droit d'établir sa résidence dans toute province.

6.(1) Tout citoyen canadien a le droit de demeurer au Canada, d'y entrer ou d'en sortir.

(2) Tout citoyen canadien et toute personne ayant le statut de résident permanent au Canada ont le droit:

- a) de se déplacer dans tout le pays et d'établir leur résidence dans toute province;
- b) de gagner leur vie dans toute province.

Il est à noter qu'en vertu de l'article 28 de la Charte, ce droit est garanti également aux personnes des deux sexes.

Quant au libre choix du domicile, la question est plus complexe. Le domicile est un concept juridique qui sert à déterminer le lieu où une personne a sa demeure officielle et permanente (par opposition à la résidence, qui est le lieu où elle vit). "C'est la loi du domicile de la personne qui détermine son état civil et sa capacité, et par conséquent la majorité de ses droits et obligations personnelles. Le domicile d'un individu détermine également le tribunal compétent..."\* Sauf exception, le domicile d'une personne, au Canada, est déterminé par le droit de la famille s'appliquant à cette personne. Au Canada, le droit de la famille avait d'abord été modelé sur celui de l'Angleterre, qui prévoyait que le domicile d'une épouse, comme celui de ses enfants mineurs, était le même que celui de son mari.

Dans les provinces de l'Ontario et de l'île-du-Prince-Édouard, on a éclairci la question du domicile d'une femme mariée dans une disposition de la loi portant réforme du droit de la famille.

---

\* Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada. Rapport. (Ottawa: Information Canada, 1970), p. 267.

Les mêmes règles devront être appliquées pour déterminer le domicile d'une femme mariée et celui d'un homme marié.\*

La situation québécoise concernant le domicile est décrite à la page 65 du Rapport du gouvernement du Québec, à l'Annexe II.

Certains problèmes relatifs au domicile des femmes subsistent encore dans les provinces, particulièrement en ce qui concerne l'annulation des mariages et le droit successoral. Il faut dire cependant que la plupart des provinces ont déjà pris des mesures (ou sont en bonne voie de le faire) pour faire disparaître toute inégalité dans ce domaine. Ainsi, la Commission de réforme du droit du Manitoba a publié le 1er décembre 1982 un rapport sur les règles juridiques sur le domicile dans lequel elle recommande d'adopter plusieurs modifications à la common law actuellement en vigueur, notamment quant au domicile de la femme mariée et des enfants. Le gouvernement du Manitoba étudie actuellement ces recommandations et se propose de présenter un projet de loi prévoyant l'établissement de domiciles conjugués indépendants.

Pour la plupart, les questions de compétence fédérale pour lesquelles il faut déterminer le lieu de domicile d'une femme sont régies par des lois qui définissent le "domicile" de façon non discriminatoire. Ainsi, l'article 6 de la Loi sur le divorce stipule que le domicile d'une femme mariée doit être "déterminé comme si elle n'était pas mariée et, si elle était mineure, comme si elle avait atteint sa majorité".

Il existe une autre question de compétence fédérale, celle de l'annulation des mariages, pour laquelle aucune loi n'a été adoptée. En cette matière, c'est donc la définition du terme "domicile" établie par le droit commun qui demeure en vigueur. Cela veut dire que pour ces fins, le domicile d'une femme mariée est encore celui de son époux dans toutes les provinces à l'exception du Québec.

\* Loi portant réforme du droit de la famille (Family Law Reform Act, R.S.O. 1980, Chap. 152).  
Loi portant réforme du droit de la famille (Family Law Reform Act, S.P.E.I. 1978, Chap. 6, art. 60(3)c).

ARTICLE 16.1

Les États parties prennent toutes les mesures nécessaires pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans toutes les questions découlant du mariage et dans les rapports familiaux...

Au Canada, le droit de la famille relève principalement des gouvernements provinciaux et territoriaux. Toutefois, l'article 91(26) de la Loi constitutionnelle de 1867 permet au Parlement fédéral d'adopter des lois se rapportant au mariage et au divorce. Leur compétence sur la propriété et les droits civils (art. 92(13)) et sur la célébration du mariage (art. 92(12)) donne aux provinces le pouvoir de légiférer en ces matières.

Étant donné ce partage constitutionnel des pouvoirs en ce qui concerne le mariage, les provinces sont responsables des formalités du mariage, y compris de questions comme la délivrance des licences de mariage et le consentement des parents ou des tribunaux au mariage. Le gouvernement fédéral, quant à lui, est responsable de questions plus fondamentales, telles que la capacité de contracter mariage. Par exemple, l'âge minimum requis pour se marier est une question de capacité et relève du gouvernement fédéral. Par contre, l'âge minimum nécessaire pour obtenir une licence de mariage dans une province est une question de formalité et relève donc du gouvernement provincial.

Les unions entre personnes vivant ensemble sans être mariées sont reconnues par la loi dans une certaine mesure. Ces relations sont généralement appelées unions ou mariages de droit commun ou de fait. La durée de l'union ou la présence d'enfants, ou les deux, déterminent dans quelle mesure elle sera reconnue. L'union de droit commun (ou de fait) peut créer des obligations alimentaires chez les intéressés et leur donner droit à certains avantages.

La législation en matière de divorce est décrite dans la Loi sur le divorce, adoptée en 1968. Auparavant, le divorce au Canada était régi par des lois adoptées en Angleterre au dix-neuvième siècle. Les provinces ayant compétence en matière de propriété et de droits civils, elles peuvent légiférer sur le partage des biens lors de la dissolution du mariage. Les motifs de divorce se trouvent donc dans la loi fédérale tandis que la répartition des biens familiaux par suite d'un divorce relève de lois provinciales.

Le pouvoir d'adopter des lois sur les questions relatives aux enfants et à leur bien-être est également inclus dans l'article 92(13) de la Loi constitutionnelle de 1867, lequel prévoit que les provinces peuvent adopter des lois portant sur "la propriété et les droits civils dans la province". Cette même disposition donne également aux provinces le droit d'adopter des lois relatives à l'adoption, à la protection des enfants, à la tutelle, aux biens des enfants et à la garde des enfants avant le divorce. La garde des enfants après le divorce est régie par la Loi sur le divorce fédérale.

Le droit canadien de la famille a subi d'importantes modifications pendant la dernière décennie. Il a fait l'objet de nombreuses négociations entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux et territoriaux, certaines réunissant tous les premiers ministres. Étant donné le caractère permanent du processus de réforme constitutionnelle, on peut s'attendre à ce que la réorganisation du droit de la famille demeure un domaine prioritaire.

#### DOCUMENTATION

##### CANADA

Conseil consultatif canadien de la situation de la femme

Description des lois canadiennes sur les biens matrimoniaux, par Louise Dulude. (Ottawa: 1982).

##### MANITOBA

Department of the Attorney General  
A Report on the State of Family Law in Manitoba: Recommendations for Change, par Robert Carr. (Winnipeg: 1982).

Family Law in Manitoba. (Winnipeg: 1981).

##### SASKATCHEWAN

Law Reform Commission of Saskatchewan

Proposals for an Equality of Status of Married Persons Act. (Saskatoon: 1982).

Proposals on Custody, Parental Guardianship, and the Civil Rights of Minors. (Saskatoon: 1981).

ARTICLE 16.1(a)

Les États parties ... assurent, dans des conditions d'égalité avec les hommes:

(a) Le même droit de contracter mariage;

Aux termes du partage constitutionnel des pouvoirs mentionnés ci-dessus, les provinces sont responsables des formalités du mariage, y compris des questions comme la délivrance des licences de mariage et le consentement des parents ou des tribunaux au mariage, lorsqu'il s'agit de mineurs. Le gouvernement fédéral, quant à lui, n'est responsable que de la question des aspects juridiques plus fondamentaux du mariage.

Les lois régissant le mariage à l'échelon provincial et territorial sont généralement des lois ou décrets sur le mariage. Le mariage civil et le mariage religieux sont tous deux permis. Les lois permettent l'enregistrement du nom des personnes autorisées à célébrer des mariages, la délivrance de licences de mariage et l'enregistrement des mariages. Un mariage religieux doit être célébré par un "membre du clergé", c'est-à-dire une personne autorisée par une institution religieuse à célébrer des mariages conformément à ses rites et à ses coutumes. Puisque certaines religions au Canada n'ordonnent pas de femmes, ces dernières ne jouissent probablement pas des mêmes droits que les hommes en ce qui concerne la célébration des mariages.

Le droit de se marier est soumis à certaines restrictions, dont la consanguinité ou la parenté par alliance, les empêchements dirimants, le discernement et l'âge. Les trois premières s'appliquent également aux femmes comme aux hommes.

. Consanguinité/parenté par alliance

Les lois canadiennes énumèrent à l'heure actuelle une vingtaine de degrés de parenté par alliance et de consanguinité constituant un empêchement au mariage, quel que soit le sexe. Ainsi, un homme ne peut épouser la femme de son fils, ni une femme le mari de sa fille. Seule une loi fédérale pourrait apporter des modifications à cet égard.

. Empêchements dirimants

Un mariage antérieur non dissous est un empêchement au mariage. Dans ce contexte, le Code criminel interdit la bigamie (art. 254-255), la polygamie (art. 257), le mariage fictif (art. 256) et la célébration illégale du mariage (art. 258-259).

. Discernement

Les personnes déséquilibrées, arriérées ou atteintes de maladie mentale peuvent se voir refuser une licence de mariage ou ne la recevoir qu'après avoir présenté un certificat de santé mentale.

Âge

Sauf au Québec, les dispositions relatives à l'âge minimum requis pour se marier proviennent de la loi anglaise, laquelle fixe cet âge à 12 ans pour les femmes et à 14 ans pour les hommes. Cependant, les lois provinciales relatives à la célébration du mariage ne font pas de distinction entre les hommes et les femmes pour ce qui est de l'âge requis pour obtenir une licence. Cet âge varie d'une province ou d'un territoire à l'autre (voir l'art. 16.2), mais il est le même pour les femmes et les hommes. On peut faire exception lorsque la femme est enceinte ou qu'elle est mère d'un enfant vivant. Même si la loi fédérale établit une distinction fondée sur l'âge entre les hommes et les femmes, celle-ci est en fait atténuée par les dispositions provinciales concernant l'âge requis pour obtenir une licence de mariage.

PRINCIPALES LOIS

CANADA

Loi sur le mariage, S.R.C. 1970, chap. 176, art. 2-3.

TERRITOIRE DU YUKON

Loi sur le mariage (Marriage Act, R.O.Y.T. 1971, chap. M-3)

TERRITOIRES DU NORD-OUEST

Décret sur le mariage (Marriage Ordinance, R.O.N.W.T. 1974, chap. M-5)

COLOMBIE-BRITANNIQUE

Loi sur le mariage (Marriage Act, R.S.B.C. 1979, chap. 251), art. 24, 25 et 26.

ALBERTA

Loi sur le mariage (Marriage Act, R.S.A. 1980, chap. M-6), art. 12-15.

Loi sur l'état civil (Vital Statistics Act, R.S.A. 1980, chap. V-4), art. 12-13.

SASKATCHEWAN

Loi sur le mariage (Marriage Act, R.S.S. 1978, chap. M-4), art. 12-15, 29-31, 36-39 et 54.

MANITOBA

Loi sur le mariage (Marriage Act, R.S.M. 1970, chap. M-50), art. 8, 9, 21, 22, 24, 24.1, 25 et Annexe B.



Loi sur les présomptions de décès  
(Presumption of Death Act,  
R.S.M. 1970, chap. P-120),  
art. 2.

ONTARIO

Loi sur le mariage (Marriage Act,  
R.S.O. 1980, chap. 256), art.  
5-6.

QUÉBEC

Code civil du Bas Canada, art.  
115.\*

NOUVEAU-BRUNSWICK

Loi sur le mariage, S.R.N.B. 1973,  
chap. M-3.

NOUVELLE-ÉCOSSE

Loi sur la célébration du mariage  
(Solemnization of Marriage Act,  
R.S.N.S. 1967, chap. 287), art.  
14-18.

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Loi sur le mariage (Marriage Act,  
R.S.P.E.I. 1974, chap. M-5).  
Loi sur l'état civil (Vital  
Statistics Act, R.S.P.E.I 1974,  
chap. V-6).

TERRE-NEUVE

Loi sur la célébration du mariage  
(Solemnization of Marriage Act,  
S.N. 1974, No. 81 et mod.; S.N.  
1975-76, No. 48).  
Loi sur l'enregistrement (état  
civil) (Registration (Vital  
Statistics) Act, R.S.N. 1970,  
chap. 329), art. 2.

---

\* Voir le Rapport du gouvernement du Québec à l'Annexe II, aux pages 65 et 66.

ARTICLE 16.1(b)

Les États parties ... assurent, dans des conditions d'égalité avec les hommes:

- (b) Le même droit de choisir librement son conjoint et de ne contracter mariage que de son libre et plein consentement;

Les femmes et les hommes ont le même droit de choisir librement un conjoint, mais il existe une importante exception. Les Indiennes peuvent estimer que leur liberté de choix est restreinte puisqu'elles perdent leur statut d'Indienne inscrite si elles épousent un homme qui n'est pas Indien inscrit. (Voir la section du rapport consacré à l'article 2(f) de la Convention).

Le libre consentement est essentiel à la validité du mariage. Selon la common law et le Code civil du Québec, s'il n'y a pas libre et véritable consentement, un mariage n'est pas valide et le statut des parties demeure inchangé.

PRINCIPALES LOIS

TERRITOIRE DU YUKON

Loi sur le mariage (Marriage Act, R.O.Y.T. 1971, chap. M-3).

TERRITOIRES DU NORD-OUEST

Décret sur le mariage (Marriage Ordinance, R.O.N.W.T. 1974, chap. M-5).

COLOMBIE-BRITANNIQUE

Loi sur le mariage (Marriage Act, R.S.B.C. 1979, chap. 251), art. 33.

ALBERTA

Loi sur le mariage (Marriage Act, R.S.A. 1980, chap. M-6), arts 9, 27.

Loi sur l'état civil (Vital Statistics Act, R.S.A. 1980, chap. V-4).

SASKATCHEWAN

Loi sur le mariage (Marriage Act, R.S.S. 1978, chap. M-4), art. 54, 55 et 57.

MANITOBA

Loi sur le mariage (Marriage Act, R.S.M. 1970, chap. M-50), art. 7(6) et 23.

ONTARIO

Loi sur le mariage (Marriage Act,  
R.S.O. 1980, chap. 256).

QUÉBEC

Code civil du Bas Canada, art.  
116.\*

NOUVEAU-BRUNSWICK

Loi sur le mariage, S.R.N.B. 1973,  
chap. M-3, art. 19.

NOUVELLE-ÉCOSSE

Loi sur la célébration du mariage  
(Solemnization of Marriage Act,  
R.S.N.S. 1967, chap. 287),  
formulaire "E".

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Loi sur le mariage (Marriage Act,  
R.S.P.E.I. 1974, chap. M-5).

TERRE-NEUVE

Loi sur la célébration du mariage  
(Solemnization of Marriage Act,  
S.N. 1974, No. 81), art. 15.

---

\* Voir le Rapport du gouvernement du Québec à l'Annexe II, à la page 66.

ARTICLE 16.1(c)

Les États parties ... assurent, dans des conditions d'égalité avec les hommes:

- (c) Les mêmes droits et les mêmes responsabilités au cours du mariage et lors de sa dissolution;

Étant donné que la propriété et les droits civils relèvent d'eux, les gouvernements provinciaux ont le pouvoir de déterminer les droits et responsabilités inhérents au mariage et de réglementer les procédures relatives à la séparation des conjoints lorsqu'il y a dissolution du mariage. Le divorce et les questions connexes relèvent exclusivement du gouvernement fédéral. Par ailleurs, puisque les droits de propriété entrent en ligne de compte lorsque le mariage est dissous par suite du décès d'un des conjoints, la question relève aussi des gouvernements provinciaux et territoriaux.

Par le passé, la doctrine de l'unité juridique des époux était discriminatoire à l'égard des femmes puisqu'elle les plaçait dans un état de dépendance. Les réformes apportées récemment aux lois sur les biens matrimoniaux démontrent que l'on voit de plus en plus le mariage comme une association de deux personnes égales. Les modifications mentionnées à l'article 15 concernant la capacité juridique des femmes mariées ont aussi pour but d'éliminer les obstacles à leur égalité. L'inclusion partout au Canada de l'état matrimonial dans la liste des motifs de discrimination illicites indique également l'intention des gouvernements de mettre fin au statut de dépendance des femmes mariées.

Comme les droits dont il est question ici se chevauchent, on les a classés en trois sous-catégories aux fins de clarification :

- . droits et responsabilités durant le mariage;
- . droits et responsabilités à la dissolution (séparation et divorce) du mariage, c'est-à-dire principalement les obligations en matière d'entretien et de soutien; (la question du partage des biens est traitée à l'article 16.1(h));
- . droits au moment du décès d'un des conjoints.

1 DROITS ET RESPONSABILITÉS PENDANT LE MARIAGE

Le mariage est maintenant reconnu partout au Canada comme une association de deux personnes égales :

Le mariage est une institution où les deux parties, reconnues comme jouissant de droits égaux, ont les mêmes responsabilités et obligations ...

(Préambule de la Loi sur les biens matrimoniaux du Manitoba, Marital Property Act).

La contribution de chaque conjoint a la même valeur :

La présente Loi a pour but de reconnaître que les conjoints sont tous deux responsables de l'éducation des enfants, de l'administration de la maison et de l'apport de fonds, et que la contribution conjointe financière ou autre des deux époux à l'exécution de ces responsabilités est inhérente à leur union... (Loi sur les biens matrimoniaux, Saskatchewan Matrimonial Property Act, art. 20).

La notion de l'égalité de la valeur de la contribution du conjoint qui travaille à l'extérieur du foyer et de celle du conjoint qui administre la maison est définie de façon encore plus claire par une disposition de la Loi sur l'obligation alimentaire du Manitoba (Family Maintenance Act), qui définit le travail domestique comme une contribution financière.

Tout travail ménager, soin des enfants ou autre travail domestique accompli par un conjoint pour la famille est une contribution au soutien et à l'entretien... au même titre que tout salaire provenant d'un emploi rémunéré (art. 5(2)).

La reconnaissance de l'égalité des droits accompagne celle de l'égalité des responsabilités. Chaque conjoint est tenu de pourvoir à ses besoins et à ceux de l'autre conjoint, selon ses besoins et sa capacité ou, comme il est prévu à la Loi sur l'obligation alimentaire du Manitoba (Family Maintenance Act):

Les conjoints sont tous deux tenus de contribuer raisonnablement au soutien et à l'entretien l'un de l'autre. (art. 2(1)).

Au Manitoba, ce soutien comprend le droit à une somme pour ses dépenses personnelles et "le droit d'utiliser ces montants à son gré, sans avoir à rendre des comptes à l'autre conjoint" (art. 3). Ces droits sont renforcés par la disposition du Code criminel (art. 197(1)(b)) obligeant le mari à pourvoir aux nécessités de la vie.

Bien que les droits et les responsabilités des conjoints soient maintenant essentiellement égaux partout au Canada, tout changement d'état matrimonial a des conséquences plus importantes pour les femmes étant donné la notion de dépendance attachée au mariage. Les lois sur la capacité de la femme mariée adoptées par tous les gouvernements ont établi le principe de la

séparation de biens entre le mari et la femme, mais la doctrine de common law considérant les conjoints comme une seule personnalité juridique continue de restreindre les droits des femmes mariées. Par exemple, les droits des femmes à un domicile et à un nom de famille propres ont tous été touchés à différents degrés par le mariage. Certains autres principes n'ont des conséquences négatives pour les femmes que dans certaines provinces ou certains territoires. Il faudra, pour abolir l'état de dépendance des femmes mariées, examiner tant les lois relatives à la capacité de la femme mariée que les principes de common law sur lesquels elles sont fondées.

Il ne fait guère de doute que les cas d'inégalité qui restent seront éliminés puisqu'il faudra se conformer aux normes de la Charte des droits et libertés. Cependant, comme l'état matrimonial ne fait pas partie des motifs de discrimination illicites énumérés dans la Charte, il est difficile de prédire si les différences de statut entre les personnes mariées et les célibataires seront éliminées. Cette question a été examinée dans un rapport soumis récemment par la Commission de réforme du droit de la Saskatchewan, qui propose l'adoption d'une Loi sur l'égalité de statut des personnes mariées (Equality of Status of Married Persons) en vertu de laquelle les gens mariés et les célibataires jouiraient tous d'un statut égal.

## 2 OBLIGATIONS EN MATIÈRE D'ENTRETIEN ET DE SOUTIEN LORS DE LA DISSOLUTION DU MARIAGE

Comme il a été mentionné précédemment, les conjoints qui se séparent (soit par consentement mutuel ou par ordonnance de la cour) demeurent légalement mariés. C'est donc dans les lois provinciales ou territoriales qu'on retrouvera les règles relatives aux mesures provisoires d'entretien et de soutien. Les mêmes obligations après le divorce relèvent cependant habituellement de la compétence fédérale, aux termes de la Loi sur le divorce.

On reconnaît généralement maintenant que la dissolution d'un mariage ne crée pas automatiquement un droit à une pension alimentaire. Il appartient à chacun des conjoints d'acquérir son indépendance financière de l'autre conjoint en prenant les dispositions qui s'imposent. Les conjoints sont tous deux également responsables du soutien et de l'entretien de leurs enfants qui n'ont pas 18 ans.

Les dispositions de la Loi sur le divorce relatives à l'entretien obligent le juge à tenir compte (entre autres facteurs) de la notion de faute lorsqu'il rend une ordonnance.

Dans la plupart des provinces, les dispositions relatives à l'entretien se trouvent dans les lois sur l'entretien de la famille, sur les services familiaux ou sur les relations familiales. Dans certaines autres provinces, elle se trouvent

dans les lois sur l'obligation d'entretien envers les femmes et les enfants abandonnés, en vertu desquelles les obligations en matière d'entretien s'appliquant aux maris mais non aux femmes n'ont pas encore été remplacées.

Les tribunaux rendent les ordonnances de pension alimentaire et peuvent imposer des sanctions s'il y a défaut de paiement. Les lois sur l'exécution réciproque d'ordonnances alimentaires assurent que les ordonnances rendues dans une province ou un territoire peuvent être exécutées dans toutes les autres provinces ou territoires.

Si la grande majorité des pensions alimentaires sont versées par le mari à l'épouse, c'est non seulement à cause de la coutume qui consiste à confier la garde des enfants à la mère, mais aussi d'une structure des professions où le salaire moyen des hommes est supérieur à celui des femmes.

### 3 DROITS LORS DU DÉCÈS D'UN CONJOINT

Comme la plupart des lois qui touchent le droit de la famille au Canada, la réglementation en matière de droits de succession est dans un état mouvant. Parmi les lois sur les biens matrimoniaux adoptées récemment, seules celles du Québec, de la Saskatchewan, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse et de Terre-Neuve prévoient le partage égal des biens lors du décès d'un conjoint. Cependant, comme le droit de douaire (ou les droits équivalents de "homestead" des provinces de l'Ouest) existe encore dans quelques provinces, les veuves ont automatiquement droit à une certaine part de la succession de leur mari.

En ce qui concerne les successions sans testament, les lois de sept provinces (généralement appelées lois sur la dévolution des successions ou lois sur les successions ab intestat) donnent aux veuves le droit de recevoir un montant fixe, le reste de la succession étant divisé entre le conjoint survivant et les enfants. Dans les provinces de l'Est, la loi prévoit que le plus proche parent du défunt partage la succession avec le conjoint s'il n'y a pas d'enfants.

Lorsqu'une personne a fait un testament qui ne pourvoit pas suffisamment aux besoins de ses personnes à charge, ces dernières peuvent, dans toutes les provinces sauf le Québec, se présenter devant les tribunaux pour réclamer une part des biens du défunt. Les lois en question sont habituellement appelées "lois d'assistance aux personnes à charge" ou "lois sur l'obligation alimentaire envers la famille du testateur".

Le fait que les hommes et les femmes soient traités de façon différente dans ces cas ne tient pas tant de la discrimination sexuelle que de l'existence de dispositions différentes d'une province ou d'un territoire à l'autre. Ainsi, la quantité de biens qui revient à la femme à la dissolution du mariage peut

varier selon que la dissolution est due au divorce ou au décès du mari ou selon le lieu de résidence du couple.

#### PRINCIPALES LOIS

##### CANADA

Loi sur le divorce, S.R.C. 1970, chap. D-8.

##### TERRITOIRE DU YUKON

Loi sur les biens matrimoniaux et le soutien familial (Matrimonial Property and Family Support Act, S.Y.T. 1979 (2nd), chap. 11 et S.Y.T. 1980 (2nd), chap. 15), art.6(1) et 30.2.

##### TERRITOIRES DU NORD-OUEST

Décret sur l'assistance aux personnes à charge (Dependents Relief Ordinance, R.O.N.W.T. 1974, chap. D-4).

Décret sur les relations familiales (Domestic Relations Ordinance, R.O.N.W.T. 1974, chap. D-9).

Décret sur les enfants (Infants Ordinance, R.O.N.W.T. 1974, chap. I-1).

Décret sur les successions ab intestat (Intestate Succession Ordinance, R.O.N.W.T. 1974, chap. I-4).

Décret sur l'obligation alimentaire (Maintenance Ordinance, R.O.N.W.T. 1974, chap. M-2).

Décret sur l'exécution des ordonnances alimentaires, (Maintenance Orders Enforcement Ordinance, R.O.N.W.T. 1974, chap. M-3).

Décret sur les ordonnances d'obligation alimentaire (Mesures d'exécution) (Maintenance Orders (Facilities for Enforcement) Ordinance, R.O.N.W.T. 1974, chap. M-4).

Décret sur les biens des femmes mariées (Married Women's Property Ordinance, R.O.N.W.T. 1974, chap. M-6).



Décret sur les biens matrimoniaux  
(Matrimonial Property Ordinance,  
R.O.N.W.T. 1974, chap. M-7),  
partiellement en vigueur.

Décret sur la curatelle publique  
(Public Trustee Ordinance,  
R.O.N.W.T. 1974, chap. P-16).

Décret sur la séduction (Seduction  
Ordinance, R.O.N.W.T. 1974,  
chap. S-12).

Décret sur les personnes survivan-  
tes (Survivorship Ordinance,  
R.O.N.W.T. 1974, chap. S-6).

Décret sur les testaments (Wills  
Ordinance, R.O.N.W.T. 1974,  
chap. W-3).

#### COLOMBIE-BRITANNIQUE

Loi sur les relations familiales  
(Family Relations Act, R.S.B.C.  
1979, chap. 121), art. 43, 56,  
57, et 70.

Loi foncière (protection des  
épouses (Land (Wife Protection)  
Act, R.S.B.C. 1979, chap. 223,  
art. 2, 3, et 8.

Loi sur l'administration des  
successions (Estate Administra-  
tion Act, R.S.B.C. 1979, chap.  
1114, art. 96, 107, 108, et 111.

Loi sur la modification des  
testaments (Wills Variation Act,  
R.S.B.C. 1979, chap. 425).

#### ALBERTA

Loi sur l'exécution des ordonnances  
de pension alimentaire (Alimony  
Orders Enforcement Act, R.S.A.  
1980, chap. A-40).

Loi sur le revenu assuré des  
personnes atteintes d'infirmités  
graves (Assured Income for the  
Severely Handicapped Act, R.S.A.  
1980, chap. A-48).

Loi sur les adultes à charge  
(Dependent Adults Act, R.S.A.  
1980, chap. D-32).

- Loi sur les relations familiales  
(Domestic Relations Act, R.S.A.  
1980, chap. D-37).
- Loi sur l'assistance familiale  
(Family Relief Act, R.S.A. 1980,  
chap. F-2).
- Loi sur les successions ab intestat  
(Intestate Succession Act,  
R.S.A. 1980, chap. I-9).
- Loi sur les ordonnances alimentai-  
res (Maintenance Order Act,  
R.S.A. 1980, chap. M-1).
- Loi sur les femmes mariées (Married  
Women's Act, R.S.A. 1980,  
chap. M-7).
- Loi sur le développement social  
(Social Development Act. R.S.A.  
1980, chap. S-16).
- Loi sur l'état civil (Vital  
Statistics Act, R.S.A. 1980,  
chap. V-4).
- Loi sur les testaments (Wills Act,  
R.S.A. 1980, chap. W-11).

SASKATCHEWAN

- Loi sur l'entretien des femmes et  
des enfants abandonnés (Deserted  
Wives' and Childrens' Maintenance  
Act, R.S.S. 1978, chap. D-26),  
art. 2-5, 8, 10, 11, 14, 21, 31,  
34, et 35.
- Loi sur les biens matrimoniaux  
(Matrimonial Property Act,  
R.S.S. 1978, chap. M-6.1),  
art. 3-8, 10, 12-14, 16, 18-32,  
35-43, et 50-52.
- Loi sur les biens des personnes  
mariées (Married Persons'  
Property Act, R.S.S. 1978,  
chap. M-6), art. 3-6, 8-16, 20,  
21, 23, et 24.
- Loi sur la Cour du Banc de la  
Reine (Queen's Bench Act, R.S.S.  
1978, chap. Q-1), art. 24-40.
- Loi sur les terres familiales  
(Homesteads Act, R.S.S. 1978,  
chap. H-5), art. 3-5, 8, 9, 12,  
et 19.
- Loi sur l'assistance aux personnes  
à charge (Dependants' Relief Act,  
R.S.S. 1978, chap. D-25), art. 4  
et 9.

- Loi sur les successions ab intestat (Intestate Succession Act, R.S.S. 1978, chap. I-13), art. 3-6, 14, 15, et 18).
- Loi sur l'exécution réciproque des ordonnances alimentaires (Reciprocal Enforcement of Maintenance Orders Act, R.S.S. 1978, chap. R-4), art. 3-9.
- Loi sur la santé mentale (Mental Health Act, R.S.S. 1978, chap. M-13), art. 10, 11, 15, 28, 31, 33, 35, 37, 50-52, et 54.
- Loi sur les malades mentaux (Mentally Disordered Persons Act, R.S.S. 1978, chap. M-14), art. 5, 14, 16, et 25
- Loi sur l'administration des successions des malades mentaux (Administration of Estates of Mentally Disordered Persons Act, R.S.S. 1978, chap. A-5), art. 7, 8, et 21
- Loi sur l'état civil (Vital Statistics Act, R.S.S. 1978, chap. V-7), art. 11-13.
- Loi sur les testaments (Wills Act, R.S.S. 1978, chap. W-14), art. 5, 12, 13, 15, et 32.
- Loi sur les personnes absentes (Absentee Act, R.S.S. 1978, chap. A-3), art. 2, et 3.
- Loi sur les prestations de retraite (Pension Benefits Act, R.S.S. 1978, chap. P-6), art. 16, 1, et 19.
- Loi sur la santé publique (Public Health Act, R.S.S. 1978, chap. P-37), art. 90.
- Loi sur les saisies-arrêts pour dettes (Attachment of Debts Act, R.S.S. 1978, chap. A-32), art. 24-32.
- Loi sur les titres fonciers (Land Titles Act, R.S.S. 1978, chap. L-5), art. 130, 245-247.
- Loi sur le tribunal de la famille unifié (Unified Family Court Act, R.S.S. 1978, chap. U-1.1 Supp.), art. 18.

MANITOBA

Loi sur l'obligation alimentaire (Family Maintenance Act, S.M. 1978, chap. 25), art. 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 24.1-31.6.

Loi sur la saisie-arrêt (Garnishment Act, R.S.M. 1970, chap. G-20), art. 14, et 15.

Loi sur la capacité des femmes mariées (Married Women's Property Act, R.S.M. 1970, chap. M-70), art. 3, 6, et 7(2).

Loi sur la déficience mentale (Mental Health Act, R.S.M. 1970, chap. M-110), art. 18(3), 67, et 68.

Loi sur les juges provinciaux (Provincial Judges Act, S.M. 1972, chap. 61), art. 23.

Loi sur la Cour du Banc de la Reine (Queen's Bench Act, R.S.M. 1954, chap. 52), art. 52, 52.1, 52.2.

Loi sur l'exécution réciproque des ordonnances alimentaires (Reciprocal Enforcement of Maintenance Orders Act, R.S.M. 1970, chap. S-160), art. 2(1) (c).

ONTARIO

Loi portant réforme du droit de la famille (Family Law Reform Act, R.S.O. 1980, chap. 152), art. 1, 3, 4, 6, 8, 11, 12, 14-19, 38-40 et 50-71.

Loi portant réforme du droit sur les successions (Successions Law Reform Act, R.S.O. 1980, chap. 488), art. 44-49, 57-63.

QUÉBEC\*

Code civil du Québec, art. 441-524 et 633-658.

Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q. chap. C-12, art. 47.

\* Voir le Rapport du gouvernement du Québec en Annexe II, aux pages 66 et 67.

NOUVEAU-BRUNSWICK

- Loi sur le changement de nom,  
S.R.N.B. 1973, chap. C-2.
- Loi sur les services à l'enfance et  
à la famille et sur les relations  
familiales, S.N.B. vol.II,  
chap. C-2.1.
- Loi sur la dévolution des  
successions, S.R.N.B. 1973,  
chap. D-9.
- Loi sur les biens matrimoniaux,  
S.N.B. vol. IV, chap. M-11.
- Loi sur les biens de la femme  
mariée, S.R.N.B. 1973, chap. M-4.
- Loi sur l'exécution réciproque des  
ordonnances alimentaires,  
S.R.N.B. 1973, chap. R-4.
- Loi sur l'obligation d'entretien  
envers la famille du testateur,  
S.R.N.B. 1973, chap. T-4.
- Loi sur l'état civil, S.N.B.,  
vol. VI, chap. V-3.
- Loi sur les testaments, S.R.N.B.  
1973, chap. W-9.

NOUVELLE-ÉCOSSE

- Loi sur la pension alimentaire  
(Alimony Act, R.S.N.S. 1967,  
chap. 7), art. 1.
- Loi sur les biens matrimoniaux  
(Matrimonial Property Act,  
S.N.S. 1980, chap. 9), art. 8,  
12-13, 21.
- Loi sur l'obligation d'entretien  
envers la famille du testateur  
(Testator's Family Maintenance  
Act, R.S.N.S. 1967, chap. 303),  
art. 2.

ÎLE DE PRINCE-ÉDOUARD

- Loi sur l'assistance aux personnes  
à charge de personnes décédées  
(Dependants of a Deceased Person  
Relief Act, R.S.P.E.I. 1974,  
chap. D-6).
- Loi sur la réforme du droit de la  
famille (Family Law Reform Act,  
R.S.P.E.I. 1974, chap. F-2.1).

Loi sur l'exécution réciproque des ordonnances de garde d'enfants (Reciprocal Enforcement of Custody Orders Act, R.S.P.E.I. 1974, chap. R-8).

TERRE-NEUVE

Loi sur l'obligation alimentaire (Maintenance Act, R.S.N. 1970, chap. 223), art. 5-6.

Loi sur les biens matrimoniaux (Matrimonial Property Act, S.N. 1979, chap. 32), art. 20.

Loi sur l'assistance familiale (Family Relief Act, R.S.N. 1970, chap. 124), art. 3.

Loi sur l'exécution réciproque des jugements (Reciprocal Enforcement of Judgments Act, R.S.N. 1970, chap. 327), art. 5.

Loi sur les successions ab intestat (Intestate Succession Act, R.S.N. 1970, chap. 183), art. 13.

ARTICLE 16.1(d)

Les États parties ... assurent, dans des conditions d'égalité avec les hommes:

- (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 sera la considération primordiale;

Les droits des parents sont reconnus légalement dans deux grandes catégories de lois. La première porte sur la garde et la surveillance des enfants et s'exprime généralement dans les lois sur la protection de l'enfance. La deuxième concerne le maintien de la cellule familiale (parents et enfants à charge) et comprend généralement les lois sur les relations familiales ou sur les services familiaux. Dans les lois qui appartiennent à ces deux catégories, la priorité est donnée aux intérêts des enfants dans les expressions suivantes:

- . Le tribunal doit d'abord tenir compte du bien-être de l'enfant...
- . Dans l'administration et l'interprétation de la présente Loi, l'intérêt des enfants sera la considération primordiale.

En général, chacun des parents a les mêmes droits en matière de surveillance et de garde. Si la mère se voit plus souvent confier la garde des enfants lorsqu'un mariage est dissous, c'est en grande partie à cause des attitudes sociales dominantes, qui attachent une plus grande valeur aux responsabilités familiales des femmes qu'à celles des hommes. Les parents ont également le droit de choisir la religion dans laquelle l'enfant sera élevé. (Ce droit est reconnu par la loi en Alberta et en Saskatchewan).

La question de l'égalité en matière de responsabilité n'est pas aussi claire. Les lois provinciales et territoriales sur l'éducation confient aux parents la responsabilité de s'assurer que leurs enfants d'âge scolaire vont à l'école. Par ailleurs, les lois provinciales et territoriales prévoient que les deux parents sont également responsables du soutien et de l'entretien de leurs enfants à charge (et souvent vice-versa). Les obligations relatives au soutien sont souvent décrites en détail. En Colombie-Britannique, par exemple:

Chacun des parents est responsable du soutien et de l'entretien raisonnables et nécessaires de l'enfant, en tenant compte:

- (a) des coûts requis pour loger, soigner, nourrir, habiller, faire éduquer, divertir et surveiller l'enfant de façon raisonnable;

- (b) du besoin qu'a l'enfant d'un milieu stable et protecteur; et
- (c) de la situation et des obligations financières de chaque personne responsable du soutien et de l'entretien de l'enfant. (Family Relations Act, art. 56(1)).

Cependant, comme l'évolution du droit familial au Canada est un fait relativement récent, il est inévitable que des vestiges d'attitudes sociales démodées persistent dans les lois. Voici quelques exemples typiques:

- . les lois en matière de paternité et de soutien des enfants visant à établir les droits de revendication et les obligations des pères célibataires;
- . les lois sur la séduction qui permettent aux pères de poursuivre pour perte de services l'homme qui a supposément séduit leur fille célibataire;
- . les dispositions régissant l'état civil qui exigent qu'un enfant soit inscrit sous le nom de famille de son père et, si la mère n'était pas mariée, sous celui de sa mère; et
- . les dispositions régissant le changement de nom des enfants d'un mariage antérieur, dispositions qui exigent souvent que la mère obtienne le consentement de l'ex-conjoint et du conjoint actuel.

On peut supposer que ces inégalités mineures entre les droits des pères et ceux des mères seront éliminées par la nécessité de se conformer à l'article 15 de la Charte des droits et libertés.

#### PRINCIPALES LOIS

##### TERRITOIRE DU YUKON

Loi sur les biens matrimoniaux et le soutien familial (Matrimonial Property and Family Support Act, O.Y.T. 1980 (2nd) chap. 15).

##### TERRITOIRES DU NORD-OUEST

Décret sur l'éducation (Education Ordinance, O.N.W.T. 1976 (1st), chap. 2).

##### COLOMBIE-BRITANNIQUE

Loi sur les relations familiales (Family Relations Act, R.S.B.C. 1979, chap. 121), art. 24, 27, 29, et 56.



Loi sur les services à l'enfance et à la famille (Family and Child Service Act, S.B.C. 1980, chap. 11), art. 2.

Loi sur la paternité et l'entretien des enfants (Child Paternity and Support Act, R.S.B.C. 1979, chap. 49).

Loi sur le nom (Name Act, R.S.B.C. 1979, chap. 295), art. 4(2).

Loi sur l'état civil (Vital Statistics Act, R.S.B.C. 1979, chap. 425), art. 3(6), 3(7), et 3(8).

#### ALBERTA

Loi sur la protection de l'enfance (Child Welfare Act, R.S.A. 1980, chap. C-8).

Loi sur les relations familiales (Domestic Relations Act, R.S.A. 1980, chap. D-37).

Loi sur l'assistance familiale (Family Relief Act, R.S.A. 1980, chap. F-2).

Loi sur les successions ab intestat (Intestate Succession Act, R.S.A. 1980, chap. I-9).

Loi sur les ordonnances alimentaires (Maintenance Order Act, R.S.A. 1980, chap. M-1).

Loi sur l'exécution réciproque des ordonnances alimentaires (Reciprocal Enforcement of Maintenance Orders Act, R.S.A. 1980, chap. R-7).

Loi sur la séduction (Seduction Act, R.S.A. 1980, chap. S-7).

Loi sur le développement social (Social Development Act, R.S.A. 1980, chap. S-16).

Loi sur les testaments (Wills Act, R.S.A. 1980, chap. W-11).

Loi sur l'Institut des femmes (Women's Institute Act, R.S.A. 1980, chap. W-13).

#### SASKATCHEWAN

Loi sur les services familiaux (Family Services Act, R.S.S. 1978, chap. E-7), art. 8, 11-154, 29, 32-34, 38, 41, 43, 46, 47, 51-53, 56, 60-63, 73, 76.

- Loi sur l'enfance (Infants Act, R.S.S. 1978, chap. I-9), art. 3, 4, 6, 9-11, 16, 17, 20, 22-25, 28, 29, 39, 40.
- Loi sur la Cour du Banc de la Reine (Queen's Bench Act, R.S.S. 1978, chap. Q-1), art. 34-37, 45(11).
- Loi sur l'exécution réciproque des ordonnances alimentaires (Reciprocal Enforcement of Maintenance Orders Act, R.S.S. 1978, chap. R-4), art. 3-9.
- Loi sur l'entretien des femmes et des enfants abandonnés (Deserted Wives' and Children's Maintenance Orders Act, R.S.S. 1978, chap. D-26), art. 2, 4-6, 8, 14, 21, 31, 34, 35.
- Loi sur l'état civil (Vital Statistics Act, R.S.S. 1978, chap. V-7), art. 4, 6, 8, 9, 25, 26, 30.
- Loi sur l'éducation (Education Act, R.S.S. 1978, chap. E-0.1), art. 144.1, 155, 1546, 163, 180, 181, 184, 188, 191.
- Loi sur les enfants nés hors mariage (Children of Unmarried Parents Act, R.S.S. 1978, chap. C-8), art. 3, 4, 7-9, 14, 15, 17, 18, 20, 27, 30, 35, 36, 40.
- Loi sur la séduction (Seduction Act, R.S.S. 1978, chap. S-43), art. 2-5.
- Loi sur le changement de nom (Change of Name Act, R.S.S. 1978, chap. C-6), art. 3-6.1, 11.
- Loi sur l'exécution extra-provinciale des ordonnances de garde d'enfants, (Extra-Provincial Custody Orders Enforcement Act, R.S.S. 1978, chap. E-18), art. 3-6.
- Loi sur la légitimation (Legitimacy Act, R.S.S. 1978, chap. L-13), art. 2-7.
- Loi sur l'obligation alimentaire envers les parents (Parents' Maintenance Act, R.S.S. 1978, chap. P-1), art. 2-4, 6, 7.

- Loi sur l'assistance aux personnes à charge (Dependants' Relief Act, R.S.S. 1978, chap. D-25), art. 2-4, 9.
- Loi sur les successions ab intestat (Intestate Succession Act, R.S.S. 1978, chap. I-13), art. 3-5, 13, 14, 16, 17.
- Loi sur les testaments (Wills Act, R.S.S. 1978), art. 32, 33.
- Loi sur le mariage (Marriage Act, R.S.S. 1978, chap. M-4), art. 37, 38.
- Loi sur la santé publique (Public Health Act, R.S.S.S. 1978, chap. P-37), art. 69, 70.
- Loi sur la prévention des maladies vénériennes (Venereal Disease Prevention Act, R.S.S. 1978, chap. V-4), art. 23.

MANITOBA

- Loi sur le changement de nom (Change of Name Act, S.M. 1971, chap. 69), art. 2.
- Loi sur l'exécution des ordonnances de garde d'enfants (Child Custody Enforcement Act, S.M. 1982, chap. 27), art. 1, 3, 4, 8-10, 13.
- Loi sur la protection de l'enfance (Child Welfare Act, S.M. 1974, chap. 30), art. 13, 38, 56-79, 105, 107, 117, 118, 127.
- Loi sur les mesures correctionnelles (Corrections Act, R.S.M. 1970, chap. C-230), art. 11, 13.
- Loi sur la dévolution des successions (Devolution of Estates Act, R.S.M. 1970, chap. D-70), art. 5, 6.
- Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act, R.S.M. 1970, chap. E-110), art. 15.
- Loi sur l'obligation alimentaire (Family Maintenance Act, S.M. 1978, chap. 25), art. 12, 13, 14, 15, 24-31.

Loi sur la saisie-arrêt  
(Garnishment Act, R.S.M. 1970,  
chap. G-20), art. 14, 15.

Loi sur la légitimation (Legitimacy  
Act, R.S.M. 1970, chap. L-130),  
art. 2-6.

Loi sur le mariage (Marriage Act,  
R.S.M. 1970, chap. M-50),  
art. 21.

Loi sur la déficience mentale  
(Mental Health Act, R.S.M. 1970,  
chap. M-110), art. 18, 32-35, 40,  
48-49, 67.

Loi sur l'obligation alimentaire  
envers les parents (Parents  
Maintenance Act, R.S.M. 1970,  
chap. P-10), art. 2-4.

Loi sur les allocations sociales  
(Social Allowances Act, R.S.M.  
1970, chap. S-160), art. 20.

Loi sur la réserve héréditaire  
(Testators Family Maintenance  
Act, R.S.M. 1970, chap. T-50),  
art. 3.

Loi sur l'état civil (Vital  
Statistics Act, R.S.M. 1970,  
chap. V-60), art. 6, 8.

Loi sur les testaments (Wills Act,  
R.S.M. 1970, chap. W-150),  
art. 27.

#### ONTARIO

Loi portant réforme du droit de la  
famille (Family Law Reform Act,  
R.S.O. 1980, chap. 152),  
art. 14, 16, 18-20, 35, 36, 50-55.

Loi sur l'état civil (Vital  
Statistics Act, R.S.O. 1980,  
chap. 524), art. 6, 26, 57-63, 71 et  
72.

Loi sur le mariage (Marriage Act,  
R.S.O. 1980, chap. 256), art. 5  
et 6.

#### QUÉBEC

Code civil du Québec, art. 443, 448  
et 648.\*

---

\* Voir le Rapport du gouvernement du Québec, en Annexe II, à la  
page 67.

NOUVEAU-BRUNSWICK

Loi sur les services à l'enfance et à la famille et sur les relations familiales, S.N.B., vol. II, chap. C-2.1.

Loi sur les enfants nés hors mariage, S.R.N.B. 1973, chap. D-9.

Loi sur la dévolution des successions, S.R.N.B. 1973, chap. D-9.

Loi sur la tutelle des enfants, S.R.N.B. 1973, chap. G-8.

Loi sur l'obligation d'entretien envers la famille du testateur, S.R.N.B. 1973, chap. T-4.

Loi sur l'état civil, S.N.B., vol. VI, chap. V-3.

NOUVELLE-ÉCOSSE

Loi sur l'obligation alimentaire (Family Maintenance Act, S.N.S. 1980, chap. 6), art. 3-6, 8-13.

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Loi sur l'enfance (Children's Act, R.S.P.E.I. chap. C-6).

Loi sur les services à l'enfance et à la famille (Family and Child Services Act, S.P.E.I. 1981, chap. 12).

Loi sur la réforme du droit de la famille (Family Law Reform Act, S.R.P.E.I. 1978, chap. 6).

Loi sur l'homologation (Probate Act, R.S.P.E.I. 1974, chap. P-19).

Loi sur l'exécution réciproque des ordonnances alimentaires (Reciprocal Enforcement of Maintenance Orders Act, R.S.P.E.I. 1974, chap. R-8).

Loi sur les écoles (School Act, R.S.P.E.I. 1974, chap. S-2).

TERRE-NEUVE

Loi sur le bien-être de l'enfance (Child Welfare Act, S.N. 1972, No. 37), art. 1-59.

Loi sur l'assiduité scolaire  
(School Attendance Act, S.N.  
1978, chap. 78), art. 4.

ARTICLE 16.1(e)

Les États parties ... assurent, dans des conditions d'égalité avec les hommes:

- (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;

Au Canada, aucun niveau de gouvernement ne traite la diffusion d'informations et l'éducation en matière de contrôle des naissances comme des programmes importants.

Le gouvernement fédéral appuie l'amélioration des programmes de planification familiale parce que celle-ci constitue, selon lui, la meilleure méthode de contrôle des naissances. La Direction des services de la santé de Santé et Bien-être social Canada offre des subventions pour la planification familiale aux gouvernements provinciaux et territoriaux ainsi qu'aux organismes bénévoles nationaux.

Bien que le gouvernement fédéral ne considère pas l'avortement comme une forme de contrôle des naissances, ce genre d'intervention est permis aux termes de l'article 251 du Code criminel dans certaines circonstances. L'avortement n'est pas un acte criminel pour les personnes suivantes:

- (a) un médecin qualifié, autre qu'un membre d'un comité de l'avortement thérapeutique de quelque hôpital, qui emploie de bonne foi, dans un hôpital accrédité ou approuvé, quelque moyen pour réaliser son intention de procurer l'avortement d'une personne du sexe féminin, ou
- (b) une personne du sexe féminin qui, étant enceinte, permet à un médecin qualifié d'employer, dans un hôpital accrédité ou approuvé, quelque moyen mentionné à l'alinéa (a) aux fins de réaliser son intention d'obtenir son propre avortement,

si, avant que ces moyens ne soient employés, le comité de l'avortement thérapeutique de cet hôpital accrédité ou approuvé, par décision de la majorité des membres du comité et lors d'une réunion du comité au cours de laquelle le cas de cette personne du sexe féminin a été examiné,

- (c) a déclaré par certificat qu'à son avis la continuation de la grossesse de cette personne du sexe féminin mettrait ou mettrait probablement en danger la vie ou la santé de cette dernière, et
- (d) a fait remettre une copie de ce certificat au médecin qualifié.

Le Rapport du comité sur l'application des dispositions législatives sur l'avortement (février 1977) indique que ces dispositions ne sont pas appliquées de façon équitable au Canada.

Il s'agit encore une fois d'une question de relations fédérales-provinciales. Bien que le Code criminel soit une loi fédérale, les comités d'avortement thérapeutique qui y sont mentionnés sont constitués dans le cadre du système de soins hospitaliers qui relève des provinces.

Les programmes et activités de planification familiale, tant au niveau fédéral que sur le plan provincial/territorial, sont peu nombreux et mal subventionnés. Peu d'administrations provinciales ont des politiques précises sur la question. Certaines d'entre elles appuient le concept de la planification familiale, le définissant, dans le cas de l'Alberta par exemple, comme "la gestion personnelle de la reproduction et l'occasion de prendre des décisions sur le rôle des parents en toute connaissance de cause".

Les administrations provinciales signalent que:

- . les services médicaux en clinique sont offerts par le truchement du programme d'assurance des services des médecins;
- . les ministres de la Santé subventionnent des organismes bénévoles qui enseignent la planification familiale;
- . un(e) coordonnateur(trice) ou un conseiller(ère) en matière de vie familiale peut être nommé(e) afin d'examiner les besoins et d'établir des programmes pertinents;
- . les infirmiers(ères) hygiénistes peuvent offrir, entre autres, des services de consultation dans ce domaine.

Les Canadiens et Canadiennes n'ont peut-être pas tous et toutes le même accès à l'information étant donné la difficulté de desservir les régions éloignées et les différences qui existent d'une province ou d'un territoire à l'autre en ce qui concerne la prestation des services.



ARTICLE 16.1(f)

Les États parties ... assurent, dans des conditions d'égalité avec les hommes:

- (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 sera la considération primordiale;

Au Canada, aucun niveau de gouvernement n'a compétence exclusive en ce qui touche les questions relatives aux enfants, mais chacun peut, dans les limites de sa compétence, établir des lois pour donner aux enfants la protection dont ils ont besoin en tant que mineurs. Les gouvernements provinciaux et territoriaux ont effectivement adopté des lois destinées à protéger les enfants dans le domaine de la tutelle et de l'aide à l'enfance.

1 TUTELLE

Les lois provinciales et territoriales stipulent que, sauf dans les cas où une ordonnance du tribunal indique le contraire, "le père et la mère ont la garde conjointe des enfants, et les mêmes pouvoirs, droits et fonctions y afférents" (Loi sur les enfants de la Saskatchewan - Infants Act - article 22(1)). S'il n'existe aucune ordonnance indiquant le contraire, la garde d'un enfant né hors du mariage est confiée à la mère dans la plupart des cas.

La tutelle parentale ne porte que sur la personne. La tutelle des biens de l'enfant peut être confiée à une autre personne nommée par le tribunal. Lorsqu'aucun tuteur n'a été nommé, on peut faire appel en cas de besoin à un tuteur officiel ou à un curateur public. Les dispositions concernant la tutelle se trouvent généralement dans les lois provinciales sur les enfants ou sur les relations familiales.

2 GARDE PUBLIQUE

Dans le cas où l'on estime que l'enfant a besoin de protection, la garde et la tutelle de celui-ci peuvent être transférées à un représentant public en vertu de la loi sur la protection de l'enfance de la province. La Couronne peut se voir confier la garde temporaire ou permanente d'un enfant "lorsqu'un juge estime que cela serait dans l'intérêt public et dans celui de l'enfant délaissé" (Loi sur la protection de l'enfance de l'Alberta - Child Welfare Act - article 16).

3     ADOPTION

Le gouvernement fédéral s'est suffisamment intéressé à la question de l'adoption pour conclure des ententes traitant de cas spéciaux comme les adoptions internationales. Aussi, les droits, privilèges, incapacités et restrictions qu'un Indien se voit conférer par la Loi sur les Indiens ne sont pas touchés par les effets habituels de l'adoption.

Les provinces et les territoires ont tous des dispositions législatives destinées à réglementer le processus d'adoption. Ces dispositions se trouvent dans les lois sur la protection de l'enfance ou sur les services à la famille et à l'enfance ou dans certaines lois particulières comme les lois sur l'adoption.

Le pouvoir d'adopter est accordé par la loi de façon égale aux femmes et aux hommes, peu importe leur état matrimonial, à condition qu'ils soient majeurs. En pratique, cependant, certaines dispositions des règlements compliquent l'adoption d'un enfant par une personne célibataire. Il y a également traitement inégal dans les cas d'enfants illégitimes, car seul le consentement de la mère est alors nécessaire pour émettre un décret d'adoption. À toutes fins utiles, l'enfant adopté est confié au soin exclusif du parent adoptif et cesse d'être l'enfant de la personne qui était son parent avant l'émission du décret d'adoption.

Toutes les adoptions doivent être enregistrées conformément aux dispositions pertinentes de la loi sur l'état civil de la province en cause.

Le gouvernement fédéral s'est servi de son pouvoir de dépenser et de prélever des impôts pour assurer une certaine protection aux enfants.

- . Se prévalant du pouvoir de dépenser que lui confère la Loi constitutionnelle de 1867, le Parlement fédéral a établi un système d'allocations familiales.
- . En vertu de son pouvoir de prélever des deniers par voie de taxation (Loi constitutionnelle de 1867, (art. 91(3)), le gouvernement fédéral a établi des crédits d'impôt pour enfants pour aider les familles à faible et à moyen revenu à couvrir les frais liés au soin des enfants. Le gouvernement accorde également des exemptions fiscales pour les personnes à charge mineures et permet aux mères qui travaillent de déduire de leur revenu certains coûts liés à la garde des enfants. (Dans certains cas, les pères qui travaillent peuvent également déduire ces coûts.)

PRINCIPALES LOIS

CANADA

Loi constitutionnelle de 1867.

TERRITOIRE DU YUKON

Loi sur le bien-être de l'enfance  
(Child Welfare Act, R.S. 1971,  
chap. C-4).

TERRITOIRES DU NORD-OUEST

Décret sur le bien-être des enfants  
(Child Welfare Ordinance,  
R.O.N.W.T. 1974, chap. C-3).

COLOMBIE-BRITANNIQUE

Loi sur les relations familiales  
(Family Relations Act, R.S.B.C.  
1979, chap. 121), art. 25, 26,  
27, 28, 29.

Loi sur les services à l'enfance et  
à la famille (Family and Child  
Services Act, S.B.C. 1980,  
chap. 11), art. 9, 10.

Loi sur la curatelle (Trustee Act,  
R.S.B.C. 1979, chap. 414),  
art. 24, 25.

Loi sur l'état civil (Vital  
Statistics Act, R.S.B.C. 1979,  
chap. 425), art. 9.

Loi sur l'adoption (Adoption Act,  
R.S.B.C. 1979, chap. 4), art. 3,  
8, 11.

ALBERTA

Loi sur la protection de l'enfance  
(Child Welfare Act, R.S.A. 1980,  
chap. C-80).

Loi sur les personnes à charge  
adultes (Dependent Adults Act,  
R.S.A. 1980, chap. D-32).

Loi sur les relations familiales  
(Domestic Relations Act, R.S.A.  
1980, chap. D-37).

Loi sur l'état civil (Vital  
Statistics Act, R.S.A. 1980,  
chap. V-4).

Loi sur l'Institut de la femme  
(Women's Institute Act, R.S.A.  
1980, Chap. W-13).

SASKATCHEWAN

Loi sur les services familiaux  
(Family Services Act, R.S.S.  
1978, chap. F-7), art. 8, 11-15,  
29, 32-34, 38, 41, 43, 46, 47,  
50-53, 56, 60-63, 73, 76.

Loi sur l'enfance (Infants Act,  
R.S.S. 1978, chap. I-9), art. 3,  
4, 6, 9-11, 16, 17, 20, 22-25,  
28, 29, 39, 40.

Loi sur la Cour du Banc de la Reine  
(Queen's Bench Act, R.S.S. 1978,  
chap. Q-1), art. 45(11).

Loi sur l'exécution des ordonnances  
extraprovinciales de garde  
d'enfants (Extra-Provincial  
Custody Orders Enforcement Act,  
R.S.S. 1978, chap. E-18),  
art. 3-6.

Loi sur l'état civil (Vital  
Statistics Act, R.S.S. 1978,  
chap. V-7), art. 10.

MANITOBA

Loi sur le bien-être de l'enfance  
(Child Welfare Act, S.M. 1974,  
chap. 30), art. 15, 16, 19,  
24-27, 29, 84, 89, 106-109, 114,  
115, 120.

Loi sur l'état civil (Vital  
Statistics Act, R.S.M. 1970,  
chap. V-60), art. 10.

ONTARIO

Loi sur le bien-être de l'enfance  
(Child Welfare Act, R.S.O. 1980,  
chap. 66), art. 59-88.

Loi sur les mineurs (Minors Act,  
R.S.O. 1980, chap. 292), art. 2.

Loi portant réforme du droit de la  
famille (Family Law Reform Act,  
R.S.O. 1980, chap. 152),  
art. 35, 36, 50-55.

QUÉBEC

Loi de l'adoption, L.R.Q.,  
chap. A-7.

Code civil du Bas Canada,  
art. 30, 31, 251 et 252.

Code civil du Québec, art. 594.\*

\* Voir le Rapport du gouvernement du Québec, en Annexe II, aux pages 68 et 69.

NOUVEAU-BRUNSWICK

Loi sur les services à l'enfance et à la famille et sur les relations familiales, S.N.B. vol. II, chap. C-2.1.

Loi sur la tutelle des enfants, S.R.N.B. 1973, chap. G-8.

Loi sur l'enlèvement international d'enfants, S.N.B., vol. III, chap. I-2.1.

NOUVELLE-ÉCOSSE

Loi sur les services à l'enfance (Children's Services Act, S.N.S. 1976, chap. 8), art. 13.

Loi sur la tutelle (Guardianship Act, S.N.S. 1977, chap. 18), art. 2-5.

Loi sur la garde des enfants (Infants' Custody Act, S.N.S. 1970-71, chap. 48), art.1.

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Loi sur l'adoption (Adoption Act, R.S.P.E.I. 1974, chap. A-1).

Loi sur l'enfance (Children's Act, R.S.P.E.I. 1974, chap. C-6).

Loi sur les services à la famille et à l'enfance (Family and Child Services Act, S.P.E.I. 1981, chap. 12).

Loi sur l'état civil (Vital Statistics Act, R.S.P.E.I. 1974, chap. V-6).

TERRE-NEUVE

Loi sur l'adoption des enfants (Adoption of Children Act, S.N. 1972, No. 36), art. 1-27.

Loi sur le bien-être de l'enfance (Child Welfare Act, S.N. 1972, No. 37), art. 1-52.

ARTICLE 16.1(g)

Les États parties ... assurent, dans des conditions d'égalité avec les hommes:

- (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;

Le choix du nom de famille relève des provinces et territoires. Toutes les provinces exigent l'utilisation du nom de famille, souvent désigné dans la loi sous le nom de patronyme. La seule exception à cette règle, par le passé, a été l'utilisation de numéros plutôt que de noms pour identifier certains peuples autochtones des territoires, particulièrement les Inuits qui, anciennement, n'utilisaient pas de noms de famille.

Les provinces et territoires ont tous adopté des lois sur le changement de nom. En outre, les lois sur l'état civil contiennent généralement une disposition exigeant que l'on avise le directeur des statistiques de l'état civil de tout changement de nom, pour que l'on puisse apporter les corrections nécessaires aux certificats de naissance ou de mariage. Les lois sur le changement de nom s'appliquent de façon semblable. Elles visent les situations où les deux époux désirent changer leur nom de famille; elles définissent les circonstances dans lesquelles il est permis de changer le nom d'un enfant; et elles expliquent le droit des enfants illégitimes de porter un nom.

Règle générale, ce type de loi ne vise pas les changements de nom des femmes au moment de leur mariage, pendant sa durée ou après sa dissolution (à l'exception de la loi de la Saskatchewan, dont l'article 19 porte spécialement sur ce type de changement). Si bon nombre de femmes prennent le nom de leur mari au moment du mariage, c'est pour respecter une coutume et non parce que la loi les y oblige. Les femmes mariées ont le droit de conserver leur nom de fille même après le mariage.

Il arrive que les hommes et les femmes soient traités de façon inégale aux termes des lois sur le changement de nom. (Des cas semblables d'inégalité des sexes relativement aux noms des enfants, traités à l'article 16.1(d), résultent des dispositions sur l'enregistrement des naissances des lois sur l'état civil.) Par exemple:

- . La plupart des provinces et territoires considèrent que le nom comprend le prénom et le nom de famille, et que le nom de famille comprend "le nom de famille et le patronyme", c'est-à-dire le nom de famille de la lignée masculine.
- . Dans certaines provinces, le droit des femmes mariées de changer leur nom est limité. Dans les deux territoires, il est interdit

aux femmes mariées de demander, du vivant de leur époux, de changer le nom de famille qu'elles ont pris en l'épousant. En Colombie-Britannique, la femme a le choix entre le nom de son époux, son nom de jeune fille ou le nom qu'elle portait immédiatement avant son mariage; le mari, quant à lui, peut choisir le nom qu'il désire. Au Nouveau-Brunswick, la femme abandonnée doit obtenir le consentement de son ancien époux avant de pouvoir changer son nom ou le nom de ses enfants.

- . Les lois qui exigent que les demandeurs soient citoyens canadiens peuvent présenter des problèmes pour les femmes qui n'ont pas la citoyenneté et qui veulent reprendre leur nom de jeune fille après la dissolution de leur mariage.

Les hommes et les femmes mariés ont des droits tout à fait égaux en ce qui a trait au choix d'une profession ou d'une occupation. Ce droit est d'ailleurs garanti par le Code des droits de la personne de la Saskatchewan (Human Rights Code) qui stipule que: "...toute personne et tout groupe de personnes ont le droit de choisir et de pratiquer une profession ou une activité ou d'exploiter une entreprise, sans discrimination fondée sur ... le sexe, l'état matrimonial...".

En pratique, les femmes voient leurs choix limités par les attitudes sociales du moment concernant les rôles de la femme mariée, et par leurs responsabilités familiales, qui demeurent encore aujourd'hui plus lourdes pour les femmes que pour les hommes. Toutefois, comme il est indiqué dans ce texte à l'article 5, il y a eu ces dernières années une augmentation sensible du nombre de programmes gouvernementaux destinés à neutraliser les effets des stéréotypes sexuels. Le succès de ces programmes se traduit notamment par l'augmentation du nombre d'inscriptions de femmes aux facultés de droit et de médecine. Une autre tendance encore récente, l'entrée des femmes dans des postes traditionnellement réservés aux hommes, démontre également que les attitudes ont changé.

#### PRINCIPALES LOIS

##### TERRITOIRE DU YUKON

Loi sur le changement de nom  
(Change of Name Act, R.S. 1971,  
chap. C-3).

Loi sur les biens des femmes  
mariées (Married Women's  
Property Act, R.S. 1971,  
chap. M-4).

Loi sur l'état civil (Vital  
Statistics Act, R.S. 1971,  
chap. V-2).

##### TERRITOIRES DU NORD-OUEST

Décret sur le changement de nom  
(Change of Name Ordinance,  
R.O.N.W.T. 1974, chap. C-2).

Décret sur l'état civil (Vital Statistics Ordinance, R.O.N.W.T. 1974, chap. V-4).

COLOMBIE-BRITANNIQUE

Loi sur le nom (Name Act, R.S.B.C. 1979, chap. 295), art. 3, 4.

Loi sur l'état civil (Vital Statistics Act, R.S.B.C. 1979, chap. 425), art. 20.

ALBERTA

Loi sur le changement de nom (Change of Name Act, R.S.A. 1980, chap. C-4).

Loi sur les femmes mariées (Married Women's Act, R.S.A. 1980, chap. M-7).

Loi sur l'état civil (Vital Statistics Act, R.S.A. 1980, chap. V-4).

SASKATCHEWAN

Loi sur le changement de nom (Change of Name Act, R.S.S. 1978, chap. C-6), art. 3-5, 6.1, 11, et 19.

Loi sur l'état civil (Vital Statistics Act, R.S.S. 1978, chap. V-7), art. 30, 31.

Loi sur l'âge de la majorité (Age of Majority Act, R.S.S. 1978, chap. A-6), art. 2.

Loi sur les biens des personnes mariées (Married Persons' Property Act, R.S.S. 1978, chap. M-6), art. 3-6, 8-16, 20, 21, 23, 24.

MANITOBA

Loi sur le changement de nom (Change of Name Act, S.M. 1971, chap. 69), art. 2.

Loi sur l'hébergement des vieillards et des infirmes (Elderly and Infirm Person's Housing Act, R.S.M. 1970, chap. E-20), art. 2.

Loi sur la preuve (Evidence Act, R.S.M. 1970, chap. E-150), art. 5, 6, 10.



Loi sur l'obligation alimentaire  
(Family Maintenance Act, S.M.  
1978, chap. 25), art. 22.

Loi sur les tissus humains (Human  
Tissue Act, R.S.M. 1970,  
chap. H-180), art. 3.

Loi sur la capacité de la femme  
mariée (Married Women's Property  
Act, R.S.M. 1970, chap. M-70),  
art. 3(f), 6(c).

#### ONTARIO

Loi sur le changement de nom  
(Change of Name Act, R.S.O. 1980,  
chap. 62), art. 4-9.

Loi sur l'état civil (Vital  
Statistics Act, R.S.O. 1980,  
chap. 524), art. 6, 12 et 13.

#### QUÉBEC

Loi sur le changement de nom et  
d'autres qualités de l'état  
civil, S.R.Q., chap. C-10,  
art. 3, 6, 8.

Code civil du Québec, art. 442.\*

#### NOUVEAU-BRUNSWICK

Loi sur le changement de nom,  
S.R.N.B. 1973, chap. C-2.

Loi sur les droits de la personne,  
S.R.N.B. 1973, chap. H-11.

#### NOUVELLE-ÉCOSSE

Loi sur le changement de nom  
(Change of Name Act, S.N.S 1977,  
chap. 6), art. 4-7.

#### ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Loi sur le changement de nom  
(Change of Name Act, R.S.P.E.I.  
1974, chap. C-3).

Loi sur l'état civil (Vital  
Statistics Act, R.S.P.E.I. 1974,  
chap. V-6).

#### TERRE-NEUVE

Loi sur le changement de nom  
(Change of Name Act, S.N. 1978,  
chap. 57).

\* Voir le Rapport du gouvernement du Québec à l'Annexe II à la page  
70.

ARTICLE 16.1(h)

Les États parties ... assurent, dans des conditions d'égalité avec les hommes:

- (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.

Au Canada, la meilleure façon de comprendre les droits des époux en matière de propriété consiste à analyser les lois régissant la disposition des biens lorsque le mariage est dissous par le divorce. Jusqu'au milieu des années 70, les droits des femmes mariées en matière de propriété étaient garantis en vertu des lois sur les biens des femmes mariées. Ces lois visaient à assurer à toutes les femmes mariées le droit de posséder des biens en leur propre nom et, en général, à leur accorder l'égalité en matière de statut et de capacité ainsi qu'à établir un régime de séparation de biens. Ainsi, dans les provinces et territoires assujettis à la common law, la femme mariée a les mêmes droits en matière de propriété que la femme célibataire.

À mesure que le mouvement en faveur des droits égaux s'est développé, on s'est aperçu que l'application stricte du concept de l'égalité soulevait des problèmes au chapitre des droits de propriété sur le foyer matrimonial et les biens accumulés pendant la durée du mariage. Plusieurs jugements de la Cour suprême du Canada ont aussi stimulé l'intérêt du public dans ce domaine.\*

C'est pourquoi, au cours des huit dernières années, la plupart des provinces canadiennes ont promulgué des lois sur la propriété matrimoniale ayant pour but d'assurer un partage équitable des biens à la dissolution du mariage. Ces lois ont certains éléments en commun.

- . Elles créent des régimes à partage différé avec pouvoir discrétionnaire judiciaire, c'est-à-dire que les biens de chaque conjoint demeurent les siens jusqu'à la dissolution du mariage; à ce moment, certains biens doivent obligatoirement être partagés. Les Territoires du Nord-Ouest ont adopté un régime différent fondé uniquement sur le pouvoir discrétionnaire du juge.
- . Au cours du mariage, aucun des conjoints n'a de droits sur les biens acquis par l'autre (à l'exception du foyer conjugal et de tous biens ou propriétés enregistrés au nom des deux époux).
- . Le foyer conjugal ne peut être vendu ou hypothéqué sans le consentement des deux conjoints ou d'une ordonnance de la cour.

\* Murdoch c. Murdoch (1974) 13 R.F.L. 185 (C.S.C.).  
Rathwell c. Rathwell (1978) 1 R.F.L. (2d) 1 (C.S.C.).  
Pettkus c. Becker (1980) 2 R.C.S. 834.

À Terre-Neuve, le foyer conjugal appartient automatiquement aux deux conjoints.

- . Les droits de "homestead" en vigueur dans les provinces de l'Ouest étendent la portée des droits relatifs au foyer conjugal au terrain sur lequel la maison est bâtie. En Saskatchewan et en Colombie-Britannique, ces droits ne sont pas accordés au mari.

Certaines dispositions ont besoin d'être remaniées si on ne veut plus favoriser les hommes au détriment des femmes.

- . La plupart des provinces et territoires ne considèrent pas les épargnes et les fonds de commerce comme des biens partageables.
- . La Colombie-Britannique et le Manitoba prévoient le partage des crédits accumulés en vertu des régimes de pensions parrainés par les employeurs. Le Régime de pensions du Canada prévoit le partage des crédits de pensions si la demande est effectuée dans les trois années suivant l'émission du décret final de divorce.
- . Dans les provinces ou territoires où la loi ne prévoit le partage des biens qu'au moment de la séparation ou du divorce, les veuves peuvent (en vertu des lois successorales) recevoir moins de la moitié des biens de la famille.
- . Les dispositions accordant des pouvoirs discrétionnaires aux juges ont contribué à perpétuer des attitudes sociales démodées relativement à la valeur de l'épouse dans l'association qu'est le mariage. Le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme fait remarquer que le système judiciaire applique la "règle du tiers" (empruntée aux cours ecclésiastiques, selon lesquelles la femme ne vaut que la moitié de l'homme) lorsqu'il s'agit de répartir certains biens auxquels l'épouse a pu contribuer de façon indirecte.

L'Ontario, qui fut en 1975 le premier gouvernement au Canada à réformer son droit de la famille, a déjà annoncé son intention de réviser sa loi à la lumière d'une décision récente de la Cour suprême sur le partage des biens lors d'un divorce.

On remarquera qu'aux termes de la Loi sur les Indiens, le Ministre doit approuver toute transaction de biens immobiliers (terrains, bâtiments) situés dans une réserve. Cette disposition a d'importantes répercussions sur la rédaction des ententes de partage des biens lors de la dissolution d'un mariage, indépendamment de la législation provinciale en vigueur. Ce régime peut à l'occasion désavantager les Indiennes inscrites (ainsi que les Indiens inscrits) par rapport aux autres Canadiens vivant une situation comparable.

PRINCIPALES LOIS

TERRITOIRE DU YUKON

Loi sur les biens matrimoniaux et l'obligation alimentaire (Matrimonial Property and Family Support Act, O.Y.T. 1980 (2nd chap. 15).

Loi sur les biens des femmes mariées (Married Women's Property Act, O.Y.T. 1978, chap. M-4).

TERRITOIRES DU NORD-OUEST

Décret sur les biens des femmes mariées (Married Women's Property Ordinance, R.O.N.W.T. 1974, chap. M-6).

Décret sur les biens matrimoniaux (Matrimonial Property Ordinance, R.O.N.W.T. 1974, chap. M-7), partiellement en vigueur.

COLOMBIE-BRITANNIQUE

Loi sur les relations familiales (Family Relations Act, R.S.B.C. 1979, chap. 121), art. 43, 45.

Loi sur les biens des femmes mariées (Married Woman's Property Act, R.S.B.C. 1979, chap. 252).

Loi sur les biens fonciers (protection des épouses) (Land (Wife Protection) Act, R.S.B.C. 1979, chap. 223).

Loi sur les biens fonciers (règlement des successions) (Land (Settled Estate) Act, R.S.B.C. 1979, chap. 215), art. 52, 53, 54.

Loi sur les terres familiales (Homestead Act, R.S.B.C. 1979, chap. 173), art. 5, 6.

Loi sur l'administration des successions (Estate Administration Act, R.S.B.C. 1979, chap. 114), art. 96, 107, 108, 111.

Loi sur la modification des testaments (Wills Variation Act, R.S.B.C. 1979), art. 435.

ALBERTA

Loi sur le droit de propriété (Law of Property Act, R.S.A. 1980, chap. L-8).

Loi sur les biens matrimoniaux (Matrimonial Property Act, R.S.A. 1980, chap. M-9).

SASKATCHEWAN

Loi sur les biens matrimoniaux (Matrimonial Property Act, R.S.S. 1978, chap. M-6.1), art. 3-52.

Loi sur les biens des personnes mariées (Married Persons' Property Act, R.S.S. 1978, chap. M-6), art. 3-8, 10, 11, 13-16, 20, 21, 23, 24.

Loi sur les terres familiales (Homesteads Act, R.S.S. 1978, chap. H-5), art. 3-5, 8, 9, 12, 19.

Loi sur les successions ab intestat (Intestate Succession Act, R.S.S. 1978, chap. I-13), art. 3-6, 14, 15, 18.

Loi sur les testaments (Wills Act, R.S.S. 1978, chap. W-14), art. 3, 12, 13, 15, 32.

Loi sur l'assistance aux personnes à charge (Dependants' Relief Act, R.S.S. 1978, chap. D-25), art. 4, 9.

Loi sur la Cour du Banc de la Reine (Queen's Bench Act, R.S.S. 1978, chap. Q-1), art. 34-36, 38, 39.

Loi sur la dévolution des biens immobiliers (Devolution of Real Property Act, R.S.S. 1978, chap. D-27), art. 18.

Loi sur les titres fonciers (Land Titles Act, R.S.S. 1978, chap. L-5), art. 130, 245-247.

MANITOBA

Loi sur le douaire (Dower Act, R.S.M. 1970, chap. D-100).

Loi sur le droit de propriété (Law of Property Act, R.S.M. 1970, chap. L-90).

Loi sur les biens matrimoniaux  
(Marital Property Act, S.M. 1978,  
chap. 24).

Loi sur les biens des femmes  
mariées (Married Women's Property  
Act, R.S.M. 1970, chap. M-70).

Loi sur la réserve héréditaire  
(Testators Family Maintenance  
Act, R.S.M. 1970, chap. T-50).

Loi sur la dévolution des  
successions (Devolution of  
Estates Act, R.S.M. 1970,  
chap. D-70).

#### ONTARIO

Loi portant réforme du droit de  
la famille (Family Law Reform  
Act, R.S.O. 1980, chap. 152),  
art. 1, 3, 4, 6, 8, 11, 12,  
14-19, 38-40, 45, 50-71.

Loi portant réforme du droit sur  
les successions (Succession Law  
Reform Act, R.S.O. 1980,  
chap. 488), art. 44-49, 50-73.

#### QUÉBEC

Code civil du Québec, art.  
441-458, 460, 524, 633-655.\*

#### NOUVEAU-BRUNSWICK

Loi sur les biens matrimoniaux,  
S.N.B., vol. IV, chap. M-1.1.

Loi sur les biens de la femme  
mariée, S.R.N.B. 1973, chap.  
M-4.

#### NOUVELLE-ÉCOSSE

Loi sur les biens matrimoniaux  
(Matrimonial Property Act,  
S.N.S. 1980, chap. 9), art. 8,  
12-13, 15, 21.

#### ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Loi sur la réforme du droit de la  
famille, (Family Law Reform Act,  
S.R.P.E.I. 1978, chap. 6).

---

\* Voir le Rapport du gouvernement du Québec en Annexe II, aux pages 66 et 70.

ARTICLE 16.2

Les fiançailles et les mariages d'enfants n'auront pas d'effets juridiques et toutes les mesures nécessaires, y compris des dispositions législatives, seront prises afin de fixer un âge minimum pour le mariage et de rendre obligatoire l'inscription du mariage sur un registre officiel.

Étant donné que la "capacité de se marier" relève de la compétence fédérale, les lois provinciales et territoriales ne peuvent pas préciser un âge minimum pour le mariage. Toutefois, les provinces et les territoires peuvent établir, en se fondant sur leur compétence dans le domaine de la célébration du mariage, l'âge minimum requis pour obtenir une licence de mariage avec, le cas échéant, la permission des parents ou d'un tribunal. Dans les cas où aucun âge particulier n'est prescrit, on a recours aux lois britanniques, selon lesquelles les femmes peuvent se marier à partir de douze ans et les hommes à partir de quatorze ans. Le tableau qui suit indique l'âge minimum requis dans chaque province et territoire. L'âge est le même pour les deux sexes, sauf l'âge avec consentement au Nouveau-Brunswick, qui n'est pas précisé. Le Québec n'est pas compris dans le tableau mais le Rapport du gouvernement du Québec, à l'Annexe II, page 66, décrit la situation dans cette province.

<u>Province/territoire</u>	<u>Age avec consentement</u>	<u>Age sans consentement</u>
Territoire du Yukon	15	21
Territoires du Nord-Ouest	15	19
Colombie-Britannique	16	19
Alberta	16	18
Saskatchewan	16	18
Ontario	16	18
Manitoba	16	18
Nouveau-Brunswick	pas précisé	18
Nouvelle-Écosse	16	19
Île-du-Prince-Édouard	16	18
Terre-Neuve	16	19

On trouve certains cas de traitement inégal dans les lois provinciales sur le mariage, tant dans les dispositions régissant le consentement que dans celles qui interdisent la délivrance de licence aux personnes qui n'ont pas l'âge minimum requis.

- Les lois de la Nouvelle-Écosse et du Nouveau-Brunswick n'exigent que le consentement du père, sauf si la mère a la garde des enfants ou que le père ne vit pas à la maison et ne subvient pas aux besoins de la famille. En Nouvelle-Écosse et à Terre-Neuve, le père n'a pas à donner son consentement si la personne qui le demande est illégitime.

- On trouve dans sept provinces des dispositions spéciales concernant les exceptions à l'âge minimum du mariage. Dans cinq provinces/territoires (le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest, l'Alberta, la Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard), l'interdiction de délivrer une licence aux personnes qui n'ont pas l'âge minimum requis est levée dans le cas des jeunes filles qui présentent un certificat de grossesse. La Colombie-Britannique et la Saskatchewan permettent la délivrance de licences aux personnes n'ayant pas l'âge minimum requis lorsque le tribunal décide (dans le cas de la Colombie-Britannique) "que le mariage est opportun et sert les intérêts des deux parties" ou (dans le cas de la Saskatchewan) que "le fait que la personne n'ait pas l'âge minimum requis ne devrait pas empêcher la célébration du mariage proposé".

Dans les cas où deux personnes qui n'ont pas l'âge minimum requis pour obtenir une licence contractent mariage, certaines provinces et territoires (le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest, l'Alberta et la Nouvelle-Écosse) donnent le droit aux époux mineurs de demander l'annulation du mariage à la condition qu'il soit prouvé que le mariage n'a pas été consommé et qu'il n'y a eu ni cohabitation après la cérémonie ni acte sexuel avant. (La non-consommation constitue en soi un motif d'annulation à tout âge). Le mariage d'une fille de moins de douze ans ou d'un garçon de moins de quatorze ans est nul faute de capacité.

Les lois sur le mariage de toutes les provinces exigent l'enregistrement des mariages. Selon ces lois, la personne autorisée à célébrer le mariage (membre du clergé, commissaire au mariage ou fonctionnaire des tribunaux) doit enregistrer le mariage conformément aux dispositions pertinentes de la loi sur l'état civil.

#### PRINCIPALES LOIS

##### TERRITOIRE DU YUKON

Loi sur le mariage (Marriage Act, O.Y.T. 1978, chap. M-3).

Loi sur l'état civil (Vital Statistics Act, O.Y.T. 1978, chap. V-2).

##### TERRITOIRES DU NORD-OUEST

Décret sur le mariage (Marriage Ordinance, R.O.N.W.T. 1974, chap. M-5).

Décret sur l'état civil (Vital Statistics Ordinance, R.O.N.W.T. 1974, chap. V-4).

##### COLOMBIE-BRITANNIQUE

Loi sur le mariage (Marriage Act, R.S.B.C. 1979, chap. 251), art. 24, 25, 26.



Loi sur l'âge de la majorité (Age of Majority Act, R.S.B.C. 1979, chap. 5), art. 1.

ALBERTA

Loi sur le mariage (Marriage Act, R.S.A. 1980, chap. M-6).

Loi sur l'âge de la majorité (Age of Majority Act, R.S.A. 1980, chap. A-4).

SASKATCHEWAN

Loi sur le mariage (Marriage Act, R.S.S. 1978, chap. M-4), art. 10, 31, 37, 38, 44.

Loi sur l'âge de la majorité (Age of Majority Act, R.S.S. 1978, chap. A-6), art. 2.

Loi sur l'état civil (Vital Statistics Act, R.S.S. 1978, chap. V-7), art. 11, 12.

MANITOBA

Loi sur l'âge de la majorité (Age of Majority Act, S.M. 1970, chap. 91), art. 1.

Loi sur le mariage (Marriage Act, R.S.M. 1970, chap. M-50), art. 21, 22, 24.1.

Loi sur l'état civil (Vital Statistics Act, R.S.M. 1970, chap. V-60), art. 11.

ONTARIO

Loi sur le mariage (Marriage Act, R.S.O. 1980, chap. 256), art. 5 et 6.

Loi sur l'état civil (Vital Statistics Act, R.S.O. 1980, chap. 524).

QUÉBEC

Code civil du Bas Canada, art. 115.\*

NOUVEAU-BRUNSWICK

Loi sur l'âge de la majorité, S.R.N.B. 1973, chap. A-4.

---

\* Voir le Rapport du gouvernement du Québec à l'Annexe II, à la page 66.

Loi sur le mariage, S.R.N.B. 973,  
chap. M-3.

Loi sur l'état civil, S.N.B. vol.  
VI, chap. V-3.

NOUVELLE-ÉCOSSE

Loi sur la célébration du mariage  
(Solemnization of Marriage Act,  
R.S.N.S. 1967, chap. 87),  
art. 18, 41.

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Loi sur le mariage (Marriage Act,  
R.S.P.E.I. 1974, chap. M-5).

Loi sur l'état civil (Civil  
Statistics Act, R.S.P.E.I. 1974,  
chap. V-6).

TERRE-NEUVE

Loi sur l'enregistrement état  
civil) (Registration (Civil  
Statistics) Act, R.S.N. 1970,  
chap. 329), art. 23.

Loi sur la célébration du mariage  
(Solemnization of Marriage Act,  
S.N. 1974, No. 81), art. 18.

CONVENTION DES NATIONS UNIES SUR  
L'ÉLIMINATION DE TOUTES LES FORMES  
DE DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES FEMMES

Rapport sur les mesures prises par la  
province d'Ontario relativement aux  
articles 2 à 5, 7 et 10 à 16

MARS 1982

Le rapport a été présenté en anglais par le gouvernement de  
l'Ontario et traduit en français par le gouvernement du Canada

## INTRODUCTION

Le présent document fait état des mesures prises par la province d'Ontario dans les domaines visés par les articles 2 à 5, l'article 7 et les articles 10 à 14 de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Aucune mention n'y est faite de l'article premier, puisque cet article ne fait que définir les termes de la Convention. On n'a pas fait mention non plus des articles 6, 8 et 9, qui traitent de questions relevant principalement de la compétence fédérale. Les informations contenues dans chaque partie du présent document ont été regroupées sous la rubrique générale "Mesures adoptées" et subdivisées, le cas échéant, par sous-titre : dispositions législatives, politique, programmes, etc. Selon la nature et l'importance des informations recueillies, on s'est reporté soit à l'article tout entier soit à certains paragraphes en particulier.

## DISCRIMINATION : ARTICLES 2(b), c), d), e), f)), 3, 4 (4.1 et 4.2)

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 :

- b) : Adopter des mesures législatives et d'autres mesures appropriées assorties, y compris des sanctions, et tant que 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 à 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 à 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 ;

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.

Mesures adoptées :

1. Dispositions législatives

La Commission des droits de la personne de l'Ontario est chargée de l'application du Code des droits de la personne, 1981 (Statuts de l'Ontario, 1981, chapitre 53) qui interdit en matière d'emploi, d'associations professionnelles, de services, de biens, d'installations, de logement, de contrats et d'affichage la discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'âge (pour les personnes âgées d'au moins 18 ans dans tous les domaines sauf l'emploi et pour les personnes âgées de 18 à 65 ans dans le domaine de l'emploi), l'état matrimonial, l'état familial, une infirmité, un casier judiciaire (seulement en ce qui concerne l'emploi) et l'état d'assisté social (seulement en ce qui concerne le logement).

Le Code interdit le harcèlement fondé sur des motifs illicites (y compris le sexe) en matière de logement et d'emploi. Le harcèlement se définit comme le fait pour une personne de s'adonner à des remarques ou à des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait normalement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns. Le Code défend également les avances sexuelles provenant d'une personne apte à accorder ou à refuser un avantage ou une promotion du fait que ces avances aient été rejetées.

Ces dispositions s'appliquent à toutes les personnes qui ressortissent à l'autorité de la province, y compris les domestiques employés par des particuliers.

Il est également interdit de pratiquer la discrimination en matière d'emploi, tant en ce qui concerne la publicité et les formules de demande d'emploi que le recrutement et la sélection des candidats. L'interdiction s'applique aussi aux avis ou affiches qui dénotent l'intention de porter atteinte à un des droits garantis par le Code ou d'inciter à porter atteinte à un de ces droits.

Au cours de l'année financière 1981-1982, la Commission a réglé 1 000 plaintes, dont 372 (37%) venaient de personnes qui estimaient avoir été victimes de discrimination fondée sur le sexe. Les plaintes à cet égard viennent au deuxième rang, juste après celles qui se rapportent à la race ou à la couleur.

## 2. Programmes

En 1963, le ministère du Travail a établi le Bureau de la main-d'oeuvre féminine pour servir de centre d'étude, d'information et d'action sur les questions intéressant les femmes dans la population active.

Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine s'emploie à améliorer la situation de la femme dans la population active et répond à de nombreuses demandes d'aide, de conseils, de renseignements et de contacts de la part du grand public. Il s'occupe de façon permanente de travaux de recherche et d'étude sur les questions ayant une incidence sur la situation de la femme en matière d'emploi ainsi que d'activités visant la compilation de données à jour sur l'emploi. En outre, le Bureau veille à publier des ouvrages et du matériel audio-visuel au fur et à mesure que le besoin s'en fait sentir. Il met aussi à la disposition des étudiants, des chercheurs et des médias un centre de documentation.

En plus de fournir une aide en matière de programmation aux agences d'orientation professionnelle et aux groupes qui s'occupent des femmes à faible revenu, des femmes autochtones et des immigrantes, le Bureau prépare des études et fait des recommandations relativement à l'adoption et à la mise en oeuvre de dispositions législatives portant sur le travail, particulièrement en ce qui a trait aux femmes.

Par l'entremise du Service de consultation en matière d'action positive, dont il s'est doté en 1975, le Bureau de la main-d'oeuvre féminine encourage et aide les employeurs à mettre sur pied des programmes d'action positive à l'intention de leurs employées.

En 1979, le ministère du Travail a créé un Conseil consultatif chargé de l'égalité des chances pour les femmes. Le Conseil, qui comprend onze représentants des milieux patronaux et syndicaux, a pour mandat de conseiller le ministre du Travail et le Service de consultation en matière d'action positive et de les aider à cerner les préoccupations des milieux patronaux et syndicaux relativement à l'action positive.

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.

Mesures adoptées :

1. Dispositions législatives

Conformément à l'article 13 du Code des droits de la personne de l'Ontario, 1981, le terme "programme spécial" s'entend d'un programme qui est :

- . destiné à alléger les épreuves d'une personne ou d'un groupe de personnes défavorisées ;
- . à diminuer leurs désavantages économiques ;
- . à les aider à jouir ou à essayer de jouir de chances égales ; ou
- . à favoriser vraisemblablement l'élimination des actes de discrimination interdits aux termes du Code.

Il pourrait s'agir, par exemple, d'un programme destiné à favoriser le recrutement et l'avancement des femmes ou à inciter les autochtones ou les personnes d'âge mûr à s'inscrire à l'université.

L'établissement d'un programme spécial ne constitue pas une atteinte au droit à un traitement égal sans discrimination que prévoit le Code. La Commission des droits de la personne de l'Ontario peut examiner un programme spécial pour vérifier s'il satisfait aux exigences mentionnées ci-dessus et peut déclarer que le programme satisfera aux exigences moyennant la mise en oeuvre des modifications qu'elle aura proposées.

Quiconque veut mettre sur pied un programme spécial peut consulter au préalable la Commission pour voir si le programme qu'il propose répondrait aux exigences du Code. La Commission pourra alors accorder son approbation au programme ou recommander qu'on y apporte des modifications.

La Commission peut également prendre l'initiative de recommander la mise en oeuvre d'un programme spécial.

Toute personne qui s'estime lésée par une décision de la Commission des droits de la personne de l'Ontario relativement à un programme spécial peut demander à celle-ci de revoir sa décision.

## 2. Programmes

- i. La promotion de "mesures temporaires spéciales" ou de programmes d'action positive se fait par l'entremise du Service de consultation en matière d'action positive, du Bureau de la main-d'oeuvre féminine, au ministère ontarien du Travail. Les employeurs se voient encouragés à adopter d'eux-mêmes des programmes d'action positive à l'intention de leurs employées.

Afin de contrôler l'efficacité des démarches faites en ce sens, le Service de consultation effectue un sondage annuel auprès des employeurs ontariens avec lesquels il a eu un contact quelconque. Dans le cadre du plus récent sondage dont les résultats soient connus (1980), on a envoyé un questionnaire à 309 employeurs ; 136 (44%) d'entre eux y ont répondu. Près de la moitié de ceux-là (65 ou 47,8%) reconnaissaient qu'il fallait des mesures spéciales pour donner à leurs employées des chances égales en matière d'emploi et disaient avoir déjà pris certaines mesures en ce sens.

- ii. Le Gouvernement de l'Ontario s'est doté d'une politique d'action positive qui vise à rehausser le niveau d'emploi des employées de la Couronne et à multiplier les catégories d'emploi dans lesquelles elles se retrouvent.

En 1974, on a créé le Bureau des employées de la Couronne afin d'élaborer cette politique d'action positive et d'en contrôler la mise en oeuvre. Le Bureau est chargé de proposer des lignes de conduite et des pratiques à adopter pour l'ensemble de la Fonction publique, en vue d'atteindre l'égalité des chances, d'en faciliter la mise en oeuvre et d'en mesurer l'efficacité.

Le Bureau prépare chaque année un rapport sur la condition des employées de la Couronne, rapport qu'il soumet à la législature provinciale par l'entremise du ministre du Travail. Il prépare également un rapport semestriel interne à l'intention du Cabinet.



La mise en oeuvre du Programme d'action positive passe par une structure décentralisée, qui confie aux sous-ministres et aux directeurs d'organismes la responsabilité du Programme. C'est aux gestionnaires du Programme qu'il appartient d'organiser, d'élaborer et de contrôler les activités entreprises dans les différents ministères.

En 1976, le Gouvernement a créé le Conseil d'action positive, organe officiel auquel siègent les gestionnaires du Programme d'action positive et qui sert de mécanisme officiel de communication entre ces derniers et la directrice du Bureau des employées de la Couronne, en ce qui concerne les questions, les lignes de conduite et les pratiques intéressant les employées de la Couronne.

En 1980, une nouvelle directive concernant l'action positive établissait un processus en vertu duquel les objectifs à atteindre devaient être exprimés en chiffres précis. D'après cette directive, chaque ministère est maintenant tenu de fixer les chiffres à atteindre en matière de recrutement et d'avancement à tous les niveaux de classification où la participation féminine est inférieure à 30 pour cent. Ces chiffres doivent être établis en tenant compte du nombre de femmes qualifiées et du nombre de postes que l'on prévoit devoir combler.

En outre, chaque ministère doit prévoir un certain nombre d'initiatives de perfectionnement accéléré visant à permettre aux femmes d'acquérir les compétences voulues pour postuler des emplois dans des domaines où il y a actuellement peu de femmes. Les ministères peuvent augmenter leur budget de perfectionnement à partir des crédits mis à leur disposition grâce au fonds destiné à encourager les initiatives en matière d'action positive, lequel est soumis à un contrôle centralisé.

Afin de s'assurer que les dirigeants soient comptables de leur activité à cet égard, on a intégré les éléments du Programme d'action positive aux processus de planification de programmes et d'allocation de ressources de même qu'au processus d'évaluation du rendement.

Dan son rapport annuel de 1981-1982, le Bureau des employées de la Couronne faisait les constatations suivantes :

- C'est la septième fois en autant d'années que l'on voit une augmentation de la participation féminine dans la Fonction publique ontarienne. En 1981-1982, les femmes comptaient pour 41,5 pour cent de tous les fonctionnaires provinciaux, comparativement à 41,2 pour cent en 1980-1981. Le nombre de fonctionnaires des deux sexes a baissé au cours de 1981-1982.

- Le salaire moyen des femmes en 1981-1982 s'établissait à 73,6 pour cent de celui des hommes, une réduction de 1,6 pour cent de l'écart salarial depuis 1980-1981.
- Par rapport à l'année financière précédente, l'année 1981-1982 a marqué un accroissement de 24,2 pour cent de la participation féminine (par rapport au nombre total de fonctionnaires provinciaux) dans l'échelle de salaire allant de 15 000\$ à 22 999\$ (60 pour cent des femmes). Pour ce qui est des emplois qui vont chercher un salaire supérieur à 23 000\$, l'augmentation a été de 5,1 pour cent (soit 14,2 pour cent des femmes).
- La participation féminine s'est accrue dans neuf grands groupes de participation où les femmes occupent actuellement moins de 30 pour cent des emplois, notamment dans les catégories administratives, professionnelle, et d'exploitation et parmi les fonctionnaires chargés de l'application de la loi.
- La proportion de femmes qui participent aux régimes d'indemnisation des cadres supérieurs de la Fonction publique et des organismes, conseils et commissions s'établit maintenant à 6,9 pour cent, soit à 44 femmes. Dans le seule Fonction publique, ce chiffre s'élève à 7,3 pour cent, soit 43 femmes. Les femmes ont continué d'accroître leur participation et leur représentation au régime d'indemnisation des cadres supérieurs, malgré une baisse du nombre total de cadres.
- Le nombre d'employés recrutés ou promus a connu une baisse au cours de l'année 1981-1982, mais le pourcentage de femmes recrutées a dépassé le pourcentage des candidatures féminines et des entrevues accordées aux femmes. Toutefois, la réduction du nombre des postes vacants et le gel du recrutement ont empêchés les ministères d'atteindre les objectifs fixés pour le recrutement des femmes. On a cependant dépassé les chiffres qui avaient été fixés pour les initiatives en matière de perfectionnement accéléré.

Article 4.2 : 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.

#### Mesures adoptées :

##### 1. Dispositions législatives

Aux termes de la Loi sur les normes d'emploi, l'employée qui est admissible à un congé de maternité a droit à un congé sans solde

de 17 semaines, selon une répartition flexible ; lorsque son congé prend fin, l'employée doit être réintégrée dans son ancien poste ou dans un poste comparable, au même niveau salarial et avec les mêmes titres d'ancienneté et avantages qu'elle avait avant son départ. Pour être admissible à un congé de maternité, l'employée doit pouvoir justifier d'une période de service continu auprès du même employeur pendant les 63 semaines précédant la date à laquelle l'accouchement est prévu.

STÉRÉOTYPES SEXUELS ET ÉDUCATION FAMILIALE : ARTICLE 5 (a) et b))

Article 5 a) : Pour 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 ;

Mesures adoptées :

1. Programmes

Reconnaissant l'existence d'attitudes stéréotypées vis-à-vis des femmes et du rôle qu'il leur convient de jouer dans la société, et le fait que ces attitudes conduisent à des actes de discrimination à l'égard des femmes dans la population active, le Gouvernement de l'Ontario a créé en 1963 le Bureau de la main-d'oeuvre féminine. (Voir la description qui figure à la page .) Le Bureau s'emploie d'abord et avant tout à éduquer le public. Ses membres prononcent des conférences, se produisent à la radio et à la télévision, participent à des ateliers et des colloques et publient régulièrement des données statistiques sur la situation des femmes dans le domaine de l'emploi, et ce, en vue de faire évoluer les attitudes dépassées et discriminatoires à l'égard des femmes dans la population active.

Dans les écoles de la province, les étudiants sont invités à repenser leurs attitudes vis-à-vis des rôles attribués aux hommes et aux femmes. Les programmes-cadres publiés par le ministère de l'Éducation à l'intention des orienteurs et des professeurs d'éducation familiale et d'histoire au niveau secondaire présentent l'égalité des sexes comme étant un sujet dont il faut discuter, tout en précisant que les programmes d'études doivent fidèlement refléter les expériences et les contributions tant des femmes que des hommes.

Article 5b) : Pour 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.

Mesures adoptées :

1. Programmes-cadres, ministère de l'Éducation

En Ontario, le ministère de l'Éducation a publié, pour les cycles intermédiaire et supérieur, des programmes-cadres sur La Famille, dont les conseils scolaires peuvent se servir pour élaborer des programmes d'études. Le but principal des cours sur la famille est de préparer l'étudiant à la vie en famille.

Le programme-cadre sur la famille, cycle supérieur, précise que l'homme et la femme ont tous deux la responsabilité d'élever les enfants et de veiller à leur développement : "Les orientations et les notions relatives à la famille valent également pour les jeunes garçons et les jeunes filles, et il serait inopportun d'exclure l'un ou l'autre sexe de tout cours préparé à partir du présent programme-cadre. On s'attend donc à ce que tous les cours soient organisés pour des classes mixtes et qu'ils reflètent, par l'équilibre des références, les besoins et les perceptions des personnes de sexe masculin comme de sexe féminin." (Source : Programme-cadre de 1977 sur la famille.)

Dans ces programmes-cadres, on trouve des volets sur "La famille et le développement de l'enfant" (cycle intermédiaire) et sur "La famille et l'enfant" (cycle supérieur). Le programme d'études sur "La famille et l'enfant" se fonde entre autres sur les objectifs suivants :

- . construire les fondements d'une théorie de la vie de famille, comprenant le souci du bien-être de l'enfant ;
- . examiner le sens et les conséquences de la responsabilité parentale ;
- . acquérir une plus grande compréhension et une meilleure appréciation de l'importance de la famille pour le bien-être de l'individu et de la société.

De même le programme-cadre établi par le ministère de l'Éducation en ce qui concerne l'orientation au cycle intermédiaire reconnaît que l'homme et la femme ont tous deux la responsabilité d'élever les enfants et de veiller à leur développement. On y trouve notamment une section qui porte sur l'évolution des rôles sexuels et où il est précisé entre autres choses que : "Tous les aspects du programme d'orientation de l'école doivent tenir compte de l'évolution des rôles attribués aux hommes et aux femmes. On doit s'efforcer tout particulièrement d'encourager les étudiants à adopter une saine attitude vis-à-vis de leur sexualité et de

leur valeur en tant que personne ; de les sensibiliser aux problèmes qu'implique la redéfinition des rôles sexuels pour ce qui est du soin des enfants et de la vie au foyer ; et de favoriser leur développement de manière à ce qu'ils puissent assumer un rôle d'adulte qui soit exempt de stéréotype et qui réponde à leurs besoins d'être humain."

#### VIE POLITIQUE ET PUBLIQUE : ARTICLE 7

Article 7 : Les États parties prennent toutes les mesures voulues pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans la vie politique et publique du pays et, en particulier, leur assure, dans des conditions d'égalité avec les hommes, le droit de :

- a) : Voter à toutes les élections et dans tous les référendums publics et être éligibles à tous les organismes publiquement élus ;
- b) : 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) : Participer aux organisations et associations non gouvernementales s'occupant de la vie publique et politique du pays.

#### Mesures adoptées :

##### 1. Politique et programmes

- . En Ontario, le droit de voter et d'être élu à des organismes publics est accordé sans discrimination fondée sur le sexe.
- . Sur les 125 sièges que compte la législature provinciale, 6 sont occupés par des femmes. Deux femmes siègent au Cabinet, soit la ministre de l'Éducation et la secrétaire provinciale au Développement social.
- . À l'échelon municipal, on retrouve nombre de femmes parmi les membres des conseils scolaires et parmi les échevins et les maires des différentes localités ontariennes.
- . En sa qualité d'employeur, le Gouvernement de l'Ontario a une politique officielle d'égalité des chances. Il justifie en outre d'un Programme d'action positive destiné à favoriser la participation des femmes à tous les niveaux et dans toutes les catégories d'emploi de la fonction publique et, partant, à leur permettre d'accéder

à des postes comportant une part de responsabilité en ce qui concerne la mise en oeuvre de la politique du gouvernement.

Plusieurs ministères ont des listes de femmes compétentes qui pourraient être nommées à des conseils et commissions.

- Le Code des droits de la personne de l'Ontario, 1981, interdit la discrimination fondée sur le sexe en matière d'adhésion à une association professionnelle.

### EDUCATION : ARTICLE 10

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, en zones rurales comme en zones urbaines ; cette égalité doit être assurée dans l'enseignement préscolaire, général, technique, professionnel et technique supérieur, ainsi que dans tout autre moyen de formation professionnelle ;

#### Mesures adoptées :

##### 1. Politique, déclarations de principe

Le système d'éducation ontarien, au niveau tant primaire que secondaire, offre aux étudiants et étudiantes des conditions identiques en matière d'orientation professionnelle, d'accès aux études et d'obtention de diplômes. Le ministère de l'Éducation de l'Ontario s'efforce d'assurer l'égalité des chances pour tous.

Aussi retrouve-t-on des énoncés de principe sur l'égalité des sexes dans les deux circulaires qui décrivent la politique à suivre en matière de programmes d'études dans les écoles de l'Ontario, soit Les années de formation, 1975, et la Circulaire HS, 1979-1981.

Pour souligner la politique du Ministère qui garantit à tous les étudiants l'égalité des chances en matière d'éducation, des déclarations de principe ont été émises concernant certains domaines particuliers du programme d'études.

Dans la note qu'il adressait aux directeurs de l'Éducation en 1974 relativement à l'orientation et au counselling des étudiantes, le Ministère insistait sur la nécessité "d'encourager ces dernières à bien considérer les nombreux domaines d'occupation qui leur sont maintenant accessibles et à se fixer des objectifs en matière d'éducation et de formation qui soient conformes aux nouvelles perspectives d'emploi qui s'offrent aux femmes dans notre société moderne". Le Ministère a par ailleurs précisé sa politique à cet égard dans le programme-cadre d'orientation pour le cycle supérieur, 1977, et dans le programme-cadre d'orientation pour le cycle intermédiaire, 1978.

En 1979, le ministère de l'Éducation envoyait aux directeurs de l'éducation et aux directeurs d'école une note qui les enjoignait de veiller à ce que les stéréotypes sexuels n'entrent pas en jeu dans le choix qui se fait en 7<sup>e</sup> et en 8<sup>e</sup> années entre les cours d'éducation familiale et de métiers.

En 1982, le Ministère faisait parvenir à tous les directeurs de conseils scolaires une note dans laquelle il reproduisait la déclaration du Conseil des sciences du Canada, intitulée Les femmes et l'enseignement des sciences au Canada, en vue de s'assurer qu'il n'existe aucun obstacle sur le plan ni des attitudes ni des structures qui empêche la pleine participation des étudiantes aux cours de sciences et de mathématiques.

## 2. Études

Les résultats des études financées par le ministère de l'Éducation et le ministère des Collèges et Universités en vue d'examiner les attentes professionnelles et les choix de cours des étudiantes du niveau secondaire et faire le lien avec les attitudes traditionnelles ont été communiqués aux éducateurs et aux maisons d'édition scolaire partout dans la province afin de les sensibiliser à ce qui influence les choix de cours et de profession des étudiantes.

Pour déterminer quelles étaient les différences que présentaient les choix de cours des étudiantes par rapport à ceux des étudiants, le ministère de l'Éducation a mené une étude en 1980 auprès de 200 écoles secondaires (y compris des écoles techniques) dans toutes les régions de la province. Dans le cadre de cette étude, on a obtenu le détail des inscriptions par sujet et par sexe et on a également recueilli les données nécessaires pour déterminer s'il y avait une différence appréciable entre le nombre d'élèves de sexe féminin et ceux du sexe masculin qui choisissaient les cours d'éducation familiale ou de métiers en 7<sup>e</sup> et en 8<sup>e</sup> années.

À compter de septembre 1982, le ministère de l'Éducation recueillera chaque année des données relativement aux inscriptions par sujet et par sexe dans toutes les écoles secondaires de

la province. Ces données pourront peut-être aider à déterminer s'il y a lieu d'intervenir pour conseiller les étudiantes et, le cas échéant, à décider des stratégies d'intervention.

### 3. Projets, comités et programmes spéciaux

Tous les étudiants ont des chances égales d'accéder aux collèges d'arts appliqués et de technologie, ces établissements d'enseignement postsecondaires dont les programmes sont axés sur une profession ou un métier en particulier. Reconnaissant, d'une part, qu'il existe encore des obstacles qui peuvent empêcher les étudiantes de participer également à tous les programmes offerts par les collèges communautaires et, d'autre part, que ces programmes peuvent ne pas refléter fidèlement les expériences et les contributions des femmes au même titre que celles des hommes, le ministère de l'Éducation a publié en 1976 des lignes directrices (Lignes directrices en matière d'action positive pour les femmes dans les collèges d'arts appliqués et de technologie, 1976) en vertu desquelles les collèges devaient, le cas échéant, prendre des mesures spéciales pour corriger les inéquités remarquées soit sur le plan de l'accès soit sur le plan historique.

Les programmes d'apprentissage, qui sont administrés par l'entremise du ministère des Collèges et Universités, sont le principal instrument de formation des travailleurs spécialisés en Ontario. On retrouve très peu de femmes dans les programmes d'apprentissage axés sur des métiers traditionnellement réservés aux hommes. Au niveau secondaire, très peu d'étudiantes se prévalent du programme mis sur pied par le Ministère qui leur permet d'acquérir une formation dans les métiers spécialisés généralement exercés par des hommes et de faire compter les crédits obtenus au niveau secondaire en vue de satisfaire aux exigences des programmes d'apprentissage dans des métiers spécialisés.

Pour que les femmes aient davantage de possibilités d'accéder à des emplois spécialisés dans le secteur industriel, on a créé un programme fédéral-provincial, appelé Initiation aux professions non traditionnelles (I.P.N.T.). Il s'agit d'un cours de huit semaines qui est offert dans la plupart des collèges communautaires de l'Ontario sous l'égide de la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration. Ce cours donne aux femmes l'occasion de préciser ce qu'elles recherchent en fait de carrière, d'acquérir une plus grande confiance en elles-mêmes et d'apprendre les techniques de recherche d'emploi. En outre, elles ont la possibilité d'acquérir une expérience "sur le tas" grâce à des stages de courte durée.

Le ministère des Collèges et Universités a financé une étude sur le programme I.P.N.T. (Introduction to Non-Traditional Occupations Programs (INTO) Evaluation : Expanding Women's Career Options, 1980/81), à partir de laquelle on a élaboré un instrument permettant de mesurer la connaissance des emplois non traditionnels et recommandé certaines modifications à apporter aux



cours afin de répondre aux objectifs établis pour les programmes I.N.P.T.

Le ministère des Collèges et Universités a également mis au point un programme de rattrapage ou d'adaptation appelé Women into Trades and Technology (WITT). Le programme de 18 semaines cherche à éliminer les obstacles auxquels se heurtent les femmes par suite du processus de socialisation traditionnel et qui les empêchent de poursuivre une formation en vue d'un métier non traditionnel. À l'heure actuelle, le programme est à l'essai dans un certain nombre de collèges communautaires et il pourra vraisemblablement être offert dans la plupart de ces établissements.

Par ailleurs, le ministère des Collèges et Universités a lancé deux projets-pilotes destinés à encourager les employeurs à engager des femmes pour des emplois industriels et techniques. Les participantes sont recrutées grâce à la publicité faite auprès des étudiantes des collèges communautaires et des écoles secondaires de la localité. De leur côté, les employeurs sont informés de l'aide dont ils peuvent bénéficier pour le recrutement et la formation des femmes : en vertu du programme provincial, Employer Sponsored Training, et du programme fédéral, Formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée, le salaire des stagiaires féminines est subventionné à 70 p. 100 (comparativement à 50 p. 100 pour les stagiaires masculins). Des comités locaux de formation industrielle sont appelés à participer à la mise en oeuvre de ces programmes ; les comités, qui regroupent des représentants des établissements d'enseignement, des syndicats et des entreprises manufacturières de la localité, sont chargés d'établir les besoins de la collectivité en fait de main-d'oeuvre spécialisée, de cerner les moyens qui peuvent être utilisés pour répondre à ces besoins (installations et programmes de formation, stagiaires éventuels) et d'élaborer un programme de formation en conséquence. Les dépenses d'administration de ces comités sont assumées par le ministère des Collèges et Universités. Les coordonnateurs chargés de ces projets-pilotes s'emploient à encourager les comités dans chacune des localités visées à mettre au point des plans d'action en vue de favoriser le recrutement et la formation des femmes pour des emplois non traditionnels dans le secteur industriel.

En 1981, un Groupe de travail interministériel était formé, comprenant des représentants des ministères de l'Éducation et des Collèges et Universités ainsi que du Bureau de la main-d'oeuvre féminine du ministère du Travail. Ce groupe avait pour mandat de recommander des stratégies à adopter en vue d'accroître la participation et la promotion des jeunes filles dans les professions non traditionnelles. Les méthodes de promotion devaient viser les étudiantes, les parents, les enseignants, les employeurs et le grand public.

#### 4. Documentation

Un film intitulé "Breaking Though", qui a été réalisé dans le cadre du programme d'études Women Into Trades and Technology peut être utilisé pour encourager les femmes à envisager une formation en vue de se préparer à exercer un métier spécialisé non traditionnel. Il existe également d'autres films et documents audiovisuels qui ont été réalisés et financés par le ministère des Collèges et Universités, le ministère de l'Éducation et le ministère du Travail afin d'inciter les femmes à orienter leurs aspirations professionnelles vers des professions qui sont plutôt considérées comme étant réservées aux hommes.

Le ministère des Collèges et Universités a accordé des fonds pour le lancement d'un livret intitulé Jobs for Your Future, lequel a été produit par une association bénévole appelée Bridging the Gap. Dans un chapitre intitulé "Sex Doesn't Matter Anymore", on fait état de l'évolution du monde du travail et du fait que, de plus en plus, les femmes se retrouvent dans les occupations les plus diverses.

Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine met à la disposition des femmes des publications sur l'orientation professionnelle dans lesquelles elles peuvent trouver des renseignements de base sur les cours de formation et les emplois.

#### 5. Orientation professionnelle

Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine, au ministère ontarien du Travail, offre un service de consultation aux agences de counselling qui s'occupent d'aider les femmes de leur localité à orienter leur choix de profession et à se tailler une carrière. Les femmes peuvent également bénéficier de services de consultation que la province met à leur disposition grâce au réseau de coordonnateurs d'action positive en poste dans les collèges communautaires et de conseillers rattachés au programme ontarien Career Action Program (qui aide les jeunes gens à se trouver un emploi permanent en leur permettant d'acquérir l'expérience qu'exigent les employeurs), et grâce aussi aux responsables des cours d'apprentissage.

Les universités ontariennes sont des établissements autonomes, constitués en vertu de lois distinctes et dont le financement est assuré au moyen de subventions provinciales. De sorte qu'elles sont seules responsables des questions internes relatives à la condition des étudiantes ainsi que des professeurs et du personnel de sexe féminin. Chaque université s'efforce de prendre des mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes afin de leur garantir les mêmes droits que les hommes. Des comités chargés de la condition féminine surveillent dans chaque établissement les activités entreprises en ce sens.

Article 10 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 ;

Mesures adoptées :

1. Politique

Le système scolaire fonctionne de manière à assurer aux deux sexes des conditions identiques en matière d'accès aux programmes, aux examens, au personnel enseignant qualifié, aux locaux et à l'équipement.

Article 10 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 ;

Mesures adoptées :

1. Politique, programmes-cadres, matériel d'appui

L'éducation mixte est la règle dans toutes les écoles subventionnées par le Gouvernement de l'Ontario. Celui-ci a par ailleurs établi une politique (voir l'article 10a) et mis au point des outils pour aider les enseignants à créer un milieu d'apprentissage où règne l'égalité sexuelle et à élaborer des programmes d'études qui offrent un reflet fidèle des expériences et des contributions aussi bien des femmes que des hommes.

Les programmes-cadres en orientation, en éducation familiale et en histoire offre des précisions sur la politique du Ministère en ce qui concerne l'égalité des sexes.

Des documents d'appui publiés en anglais et en français sont diffusés aux administrateurs et aux enseignants partout dans la province. Ces documents (Filles et femmes dans la Société, 1976, Changements de rôles dans un monde en évolution, 1976, et Image stéréotypée du rôle des sexes et étude de la condition féminine, 1978) offrent des renseignements sur l'apprentissage non sexiste et aident les enseignants à mettre en pratique dans leur salle de classe la politique du Ministère.

Le matériel d'appui comprend également le service d'orientation et d'information pour les étudiants, système informatisé contenant des données sur un grand nombre de professions, données que le Ministère revoit et met à jour au fur et à mesure afin de s'assurer qu'elles soient exemptes de sexisme.

Le ministère de l'Éducation ne révisé pas les manuels scolaires, mais il a institué un mécanisme qui permet de s'assurer que tous les titres contenus dans la Circulaire 14, c'est-à-dire dans la liste des ouvrages approuvés pour écoles primaires et secondaires, sont exempts de sexisme. Pour ce qui est des manuels qui ne figurent pas dans la Circulaire 14, ceux-ci doivent être approuvés par les conseils scolaires au niveau local.

Le Ministère a financé la deuxième impression d'un livret intitulé Volte-face ! Vers une image positive de la femme dans les manuels scolaires qui a été distribué gratuitement dans toutes les écoles primaires de la province.

Au cours de l'année scolaire 1980-1981, le ministère de l'Éducation a effectué une étude à l'échelle de la province sur les stéréotypes sexuels et les études sur la condition féminine aux niveaux primaire et secondaire afin de contrôler le degré d'application de ses lignes de conduite ainsi que les réactions qu'elles suscitent chez les éducateurs.

Article 10d) : 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.

#### Mesures adoptées :

##### 1. Politique

- Les deux sexes bénéficient des mêmes possibilités en ce qui concerne l'octroi de bourses et autres subventions pour les études. Toutefois, certaines inégalités persistent pour ce qui est des bourses accordées par diverses fondations.

- . Les femmes bénéficient au même titre que les hommes des possibilités fondamentales d'accès aux programmes d'éducation permanente, y compris aux programmes d'alphabétisation pour adultes et d'alphabétisation fonctionnelle.
- . Les milieux scolaires ontariens s'emploient à réduire le taux d'abandon des études tant chez les hommes que chez les femmes. Grâce aux cours du soir, aux cours par correspondance et aux cours offerts dans les collèges communautaires, les étudiants qui ont quitté l'école prématurément ont accès à une multiplicité de programmes.
- . Le principe voulant que les deux sexes aient les mêmes possibilités de participer activement aux sports et à l'éducation physique est bien établi aussi bien dans les lois que dans les règlements en vigueur dans les écoles subventionnées par le gouvernement.
- . Les étudiants des deux sexes ont accès à des renseignements sur la santé et le bien-être des familles grâce à des cours comme l'hygiène et l'éducation familiale.

PROTECTION DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI : ARTICLE 11 (11.1 ET 11.2)

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 ;

Mesures adoptées :

Voir les mesures décrites relativement aux articles 2, 3 et 4.1.

Article 11.1d) : 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 de travail ;

Mesures adoptées :

1. Dispositions législatives

En Ontario, la parité salariale est consacrée par la loi depuis 1951. Aux termes de l'actuelle Loi sur les normes d'emploi, les travailleuses doivent être rémunérées au même taux que les hommes qui accomplissent essentiellement le même travail dans des conditions analogues. C'est à la Direction des normes de l'emploi, au ministère du Travail, qu'il appartient de veiller à l'application de cette Loi ; aussi ses agents régionaux sont-ils appelés à faire enquête sur les plaintes concernant de présumées infractions et à effectuer des vérifications périodiques sur les pratiques en matière de parité salariale dans les divers établissements.

Pour ce qui est des régimes d'avantages sociaux et des fonds administrés en vertu de ces régimes, la Loi sur les normes d'emploi interdit aux employeurs toute distinction fondée sur le sexe, l'état matrimonial ou l'âge de l'employé. La Loi prévoit la possibilité d'établir des distinctions pour des raisons actuarielles, mais de façon générale, elle applique cette protection à tous les employés et à leurs bénéficiaires en ce qui concerne les prestations de retraite, de chômage ou de remplacement du revenu, ainsi que les indemnités de décès, d'invalidité, de maladie, d'accident et les autres prestations de cet ordre.

Quant au principe du salaire égal pour un travail de valeur égale, le Gouvernement de l'Ontario est d'avis qu'il ne peut en légiférer l'application dans la pratique, et ce, en raison surtout des difficultés que représente l'application universelle de critères pour l'évaluation des emplois. Compte tenu de la position adoptée à cet égard par le Gouvernement ontarien ainsi que des dispositions législatives qui consacrent la parité salariale en Ontario, le Canada a inclus dans son instrument de ratification de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (en date du 10 décembre 1981) la déclaration suivante :

"Le gouvernement du Canada affirme que les autorités législatives compétentes du pays ont abordé la question de l'égalité de traitement dont il est question à l'article 11(1)d) au moyen de textes législatifs prévoyant des barèmes de salaire qui n'établissent pas de discrimination en fonction du sexe. Ils vont continuer de respecter l'objectif et l'intention de

l'article 11(1)d) par l'élaboration, s'il y a lieu, de nouvelles mesures, qu'elles soient législatives ou autres."

Article 11.1e) : Le droit à la sécurité sociale, et 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 ;

Mesures adoptées :

1. Programme de revenu garanti pour les personnes âgées

En 1974, l'Ontario a établi son régime de revenu annuel garanti afin d'assurer un revenu annuel minimum à ses habitants âgés de 65 ans et plus. Les personnes âgées dont le revenu annuel, tel que déterminé par le gouvernement provincial, les rend admissibles à ce régime reçoivent des versements mensuels (appelés suppléments) pour augmenter leur revenu jusqu'au niveau minimum établi par la province. Ce régime, qui est administré en vertu de la Loi sur le revenu annuel garanti de l'Ontario, s'applique également aux hommes et aux femmes, mais ses effets se font davantage sentir chez les femmes, car celles-ci représentent environ 58 p. 100 de la population âgée de plus de 65 ans.

Article 11.1f) : 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.

Mesures adoptées :

1. Dispositions législatives

La Loi sur la santé et la sécurité au travail, dont l'application relève de la Division de la santé et de la sécurité au travail, au ministère ontarien du Travail, vise à protéger les travailleurs des deux sexes contre les atteintes à la santé et à la sécurité en milieu de travail. La Loi est fondée sur le principe que les employeurs et les travailleurs partagent la responsabilité de la santé et de la sécurité en milieu de travail. Aussi les deux parties doivent-elles s'occuper activement de dépister les dangers éventuels et d'appliquer les mesures visant à soustraire les employés à ces dangers ou à les atténuer.

La Loi et les règlements y afférents prévoient un certain nombre de dispositions qui pourraient avoir une plus grande incidence sur les femmes que sur les hommes étant donné la composition de la population active, soit :

le fait que le travail fait à la maison ne soit pas compris dans la définition d'une fabrique et ne soit pas

par conséquent assujetti aux règlements industriels ;  
le fait que la Loi ne s'applique pas au travail accompli  
par une personne qui est au service du propriétaire d'une  
résidence privée ;

le fait que la Loi ne s'applique pas à la personne  
employée à titre d'enseignante selon la définition qu'en  
donne la Loi sur l'éducation, bien qu'on ait préparé un  
projet de règlement qui étendrait le champ d'application  
de la Loi aux enseignants ; et

le fait que le règlement sur le mercure ne s'applique pas  
à la personne qui travaille dans le cabinet d'un  
dentiste.

Certaines dispositions du Règlement sur les établissements  
industriels interdisant les cheveux longs et le port de bijoux et  
de vêtements amples pourraient être perçues comme ayant une plus  
grande incidence sur les femmes que sur les hommes.

Un nouveau règlement limitant l'exposition des travailleurs au  
plomb exige la mise en place d'un programme de surveillance qui  
prévoit des examens médicaux et des tests en laboratoire. Le  
médecin chargé de l'examen ou du test doit faire savoir à  
l'employeur si le travailleur est apte à exécuter le travail,  
s'il peut le faire moyennant certaines restrictions ou s'il n'est  
pas en état de s'acquitter de ses fonctions, et l'employeur est  
tenu de suivre l'avis du médecin. Le médecin ainsi appelé à  
donner son avis est assujetti au Code de surveillance médicale en  
matière de plomb établi par le ministère du Travail. Ce Code  
prévoit des niveaux de concentration maximum du plomb dans le  
sang ; lorsque le niveau prescrit est dépassé, l'employé doit  
être soustrait aux effets du plomb. Pour les travailleurs, le  
niveau maximum est généralement fixé à 0,70 mg/L, tandis qu'il  
n'est que de 0,40 mg/L pour les travailleuses en âge d'avoir des  
enfants, et ce, afin de protéger le fœtus qui pourrait être en  
train de se former. Ainsi, la femme en âge d'avoir des enfants  
pourrait être retirée d'un travail qui l'expose au plomb, alors  
que son homologue masculin serait appelé à demeurer au poste.  
Cependant, le niveau de concentration n'est pas le seul critère  
sur lequel on se fonde pour relever un travailleur de ses  
fonctions. Autrement dit, les hommes chez qui le niveau de  
concentration ne dépasserait pas 0,70 mg/L mais qui mani-  
festeraient des symptômes liés à l'exposition au plomb seraient  
également relevés d'un travail qui les exposerait au plomb.

Le Code de surveillance médicale en matière de plomb prévoit en  
outre

"qu'on incite les travailleuses à informer l'employeur et le  
médecin de service aussitôt qu'elles se savent enceintes.  
Lorsqu'il est informé qu'une travailleuse est enceinte, le  
médecin doit faire savoir à la travailleuse et à l'employeur



s'il y a lieu de soustraire cette dernière aux risques que comporte l'exposition au plomb."

Le nouveau règlement concernant le mercure ne prévoit pas de niveau distinct à partir duquel il devient nécessaire de soustraire les femmes en âge d'avoir des enfants aux effets du mercure, car les données médicales dont on dispose à l'heure actuelle ne justifient pas une démarche en ce sens. Le Code contient toutefois un avertissement général donné à titre indicatif seulement, à savoir :

"Les femmes en âge d'avoir des enfants devraient être exposées le moins possible aux substances qui pourraient être toxiques."

Les trois autres règlements concernant des substances désignées, notamment les gaz s'échappant des fours à coke, le chlorure de vinyle et l'amiante, ne font aucune distinction entre les sexes.

La Loi de 1970 sur les mines prévoyait une disposition à la Partie IX qui interdisait de faire travailler une femme sous terre dans quelque mine que ce soit, sauf dans des circonstances bien précises. La Loi de 1978 sur la santé et la sécurité au travail a abrogé la Partie IX de la Loi sur les mines, de sorte qu'en Ontario, les femmes peuvent légalement travailler sous terre dans des installations minières.

Article 11.2 : 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 dans les 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 ;

Mesures adoptées :

1. Dispositions législatives, conventions collectives

Aux termes de la Loi sur les normes d'emploi, il est interdit de licencier uniquement pour cause de grossesse une femme qui est admissible à un congé de maternité. Le Code des droits de la personne de l'Ontario cite treize motifs illicites de discrimination dans le domaine de l'emploi, y compris l'état matrimonial.

La Loi sur les normes d'emploi précise que la femme qui revient d'un congé de maternité doit être réintégrée dans son ancien poste ou dans un poste comparable, au même salaire et sans perdre les droits d'ancienneté et les avantages sociaux qu'elle avait au moment de prendre son congé.

La Loi ne prévoit pas de congé de maternité payé, mais on commence déjà à voir au Canada un certain nombre de conventions collectives qui prévoient une forme quelconque de congé payé, la plus récente étant celle conclue entre le Gouvernement de l'Ontario et le Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario. Aux termes de cette entente, le Gouvernement verse un supplément à l'employée pendant les 15 semaines où, en vertu du régime d'assurance-chômage, elle reçoit des prestations de maternité égales à 60 p. 100 de son salaire et il lui verse également son plein salaire pendant les deux semaines d'attente qui précèdent le début du versement des prestations d'assurance-chômage.

Article 11.2c) : 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 ;

#### Mesures adoptées :

##### 1. Programmes d'appui aux parents et aux enfants

Le Gouvernement de l'Ontario reconnaît que les assistées sociales se heurtent à un certain nombre d'obstacles pour ce qui est d'obtenir et de conserver un emploi ou de se prévaloir des programmes de formation. En effet, ces femmes peuvent difficilement trouver des services de garde appropriés pour leurs enfants, leur niveau de scolarité et de compétence est peu élevé, elles manquent de confiance en elles-mêmes, les programmes d'éducation, de formation et de placement à leur disposition ne sont ni suffisants ni appropriés et elles n'ont que très rarement la chance d'accéder à un emploi qui leur permettrait de recevoir un salaire suffisant pour subvenir aux besoins de leur famille.

Pour surmonter ces obstacles et inciter les assistées sociales qui sont le seul soutien de leurs enfants à s'engager sur le marché du travail, il faut absolument mettre à la disposition de ces femmes des services de garde subventionnés ainsi que divers services sociaux d'appui et programmes de formation, et il faut également leur assurer une aide financière pendant la période de transition.

Le ministère des Services sociaux et communautaires a déjà mis sur pied un certain nombre de programmes, dont le nombre continue

de s'accroître, en vue de créer un réseau complet de services intégrés à l'intention de ces femmes. Ces programmes sont décrits ci-dessous :

a) Programmes axés sur l'emploi pour les mères qui reçoivent des prestations familiales

Dans les grands centres urbains, les mères qui sont le seul soutien de leur famille et qui reçoivent des prestations familiales ou de bien-être social ont accès à onze programmes d'orientation professionnelle et de préparation à l'emploi offerts par l'entremise des bureaux du Ministère situés dans leur localité.

En outre, le ministère des Services sociaux et communautaires subventionne partiellement six programmes qui offrent des services semblables sous l'égide d'associations bénévoles.

Chaque année, environ 2 000 femmes se prévalent de ces programmes. Le tiers ou la moitié d'entre elles se trouvent un emploi dans les douze mois et le tiers s'engagent dans un programme d'études ou de formation quelconque.

Le 31 mai 1982, le Ministère a annoncé de nouvelles mesures de stimulation de l'emploi, à savoir la mise sur pied dans onze municipalités de projets-pilotes destinés à fournir une aide dans le domaine de l'emploi aux parents uniques qui reçoivent des prestations de bien-être social et aux conjoints non handicapés de personnes handicapées bénéficiant de prestations familiales.

b) Programme fédéral-provincial d'aide aux mères qui sont le seul soutien de leur famille

Ce programme, qui a été mis sur pied en 1976, est administré et financé conjointement par le ministère des Services sociaux et communautaires et la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration en vue d'aider les mères soutiens de famille qui reçoivent des prestations familiales ou de bien-être social à s'engager sur la voie de l'indépendance financière grâce à des services d'évaluation et de mise en rapport, des cours d'orientation professionnelle ainsi que des possibilités de formation et de rattrapage.

c) Services de placement/Programmes de co-installation

Au début de 1970, le Ministère a établi un programme de co-installation afin d'accroître l'efficacité de la prestation des services d'emploi destinés aux assistés sociaux. Ainsi, on trouve des fonctionnaires municipaux chargés du bien-être social dans une trentaine de Centres d'emploi du Canada répartis un peu partout dans la province.

c) Programme de stimulation de l'emploi (programme WIN)

En décembre 1979, le Gouvernement a mis sur pied un programme destiné à venir en aide aux bénéficiaires de prestations familiales qui veulent accéder à l'indépendance financière en travaillant à plein temps. En vertu de ce programme, ceux qui commencent à travailler à plein temps

- . peuvent continuer pendant deux ans à recevoir de l'aide financière ;
- . peuvent, moyennant l'évaluation de leurs moyens financiers, continuer pendant deux ans à recevoir une aide financière afin d'arrondir le revenu provenant de leur emploi à plein temps (p. ex. une mère de trois enfants qui est le seul soutien de sa famille et qui ne gagne pas plus de 675 \$ par mois pourrait recevoir 200 \$ par mois) ;
- . peuvent continuer à bénéficier des avantages sociaux (assurance-maladie, médicaments, soins dentaires de base, lunettes) consentis aux bénéficiaires de prestations familiales pendant les trois mois suivant la date à laquelle se termine leur admissibilité à une allocation en vertu du programme de stimulation d'emploi (programme WIN) ; et
- . sont réadmis en priorité au régime de prestations familiales si leur emploi à plein temps se termine.

e) Améliorations au régime de prestations familiales pour ce qui est du revenu d'un emploi à temps partiel

Dans le cadre du programme WIN, le taux de réduction imposé sur les revenus qui dépassent le niveau d'exemption (140 \$ par mois) est passé de 75 p. 100 à 50 p. 100 en ce qui concerne la première tranche de 100 \$ en sus de ces 140 \$.

f) Programme d'appui aux mères qui veulent s'engager sur le marché du travail

En vertu de ce programme, les mères qui tentent par la voie des tribunaux d'obtenir une pension alimentaire de leur mari peuvent bénéficier des services de conseillers qualifiés, de façon qu'au moment de s'engager sur le marché du travail, elles puissent compter sur une source de revenu autre que le revenu de leur emploi.

g) Services de garde subventionnés

Par l'entremise des municipalités, des bandes d'Indiens et de sociétés autorisées, le Gouvernement provincial accorde des crédits pour subventionner les services de garde. Les

dépenses provinciales à ce chapitre augmenteront de 25,2 pour cent en 1982-1983 par rapport à 1981-1982, pour atteindre 75,3 millions de dollars. Ainsi, sur une période de cinq ans, ces dépenses se seront accrues de 118,8 p. 100 par rapport à l'année de base (1977-1978) où elles n'étaient que de 34 millions. L'accès aux places subventionnées dans les garderies est accordé en priorité aux familles dont les enfants ont des besoins particuliers, aux mères qui travaillent et qui sont le seul soutien de leurs enfants ainsi qu'aux familles à faible revenu.

Article 11.2d) : D'assurer une protection spéciale aux femmes enceintes dont il est prouvé que le travail est nocif.

Mesures adoptées :

1. Dispositions législatives et conventions collectives

(Cf. la description des dispositions prévues aux termes de la Loi sur la santé et la sécurité au travail, pp. )

En vertu d'une décision arbitrale rendue récemment en faveur des employés du gouvernement provincial, les opérateurs de machines à écran cathodique, dont la majorité sont des femmes, ont droit à certaines mesures de protection, notamment des périodes de repos, des examens de la vue et la possibilité d'être mutée dans d'autres fonctions pendant la grossesse.

Article 11.3 : 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 que de besoin.

Toutes les lois qui touchent directement les travailleurs ontariens, comme la Loi sur la santé et la sécurité au travail, la Loi sur les normes d'emploi, le Code des droits de la personne de l'Ontario, la Loi sur les accidents du travail, la Loi sur les relations de travail, sont revues périodiquement à la lumière des progrès accomplis dans les domaines social, économique et scientifique.

SANTÉ : ARTICLE 12.

Article 12.1 : Les Etats parties prendront 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, à égalité avec les hommes, les moyens d'accéder aux services médicaux, y compris ceux qui concernent la planification de la famille.

12.2 : Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, les États parties fourniront 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.

Mesures adoptées :

1. Dispositions législatives

La Loi de 1983 sur la protection et la promotion de la santé (Health Protection and Promotion Act, 1983) a reçu la Sanction royale le 23 février 1983. La Loi a pour but de consolider et de mettre à jour l'infrastructure provinciale en matière de santé publique afin de mieux servir les besoins futurs des Ontariens. Elle vise essentiellement à souligner l'importance de suivre une démarche préventive dans la prestation de services de santé publique.

La Loi établira un ensemble de services de base qui seront offerts partout dans la province, en ce qui concerne notamment :

- la santé familiale (prestation de services de counseling, établissement de programmes d'identification des femmes enceintes qui courent de grands risques d'ordre sanitaire et prestation de services de santé à leur intention).
- l'identification des services nécessaires en matière d'alimentation, y compris la prestation de services de consultation et d'éducation.

2. Programmes de santé publique.

À l'heure actuelle, les centres de santé publique dispensent des soins prénatals et périnataux et offrent des cours de préparation à l'accouchement qui sont des plus complets.

Le ministère de la Santé subventionne à cent pour cent le programme de planification familiale que dispensent les centres locaux de santé publique. Des programmes axés sur l'alimentation sont également en place, et leur nombre s'accroît.

Ces services de santé publique viennent compléter ceux que dispensent déjà les médecins et les hôpitaux.

3. Régime d'assurance-maladie

Tous les Ontariens, quel que soit leur âge, leur sexe, leur état de santé ou leur situation financière, sont admissibles au Régime d'assurance-maladie de l'Ontario. En vertu de ce régime subventionné par le Gouvernement, les Ontariens bénéficient d'une gamme

complète de services médicaux et hospitaliers, parmi lesquels figurent les services médicaux aux femmes enceintes. Ils peuvent également bénéficier de services supplémentaires dispensés par d'autres professionnels de la santé, tels que les physiothérapeutes.

### VIE SOCIALE ET ÉCONOMIQUE - DIVERS : ARTICLE 13

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 :

13a) : Le droit aux prestations familiales ;

#### Mesures adoptées :

##### 1. Politique

Le 14 septembre 1981, le Gouvernement a annoncé des modifications au régime de prestations familiales de façon que les femmes handicapées, dont le mari n'est pas handicapé ni incapable d'occuper un emploi, puissent être admissibles aux prestations de bien-être social.

Le 1er juillet 1982, l'admissibilité à l'aide sociale a été étendue à tous les parents qui sont l'unique soutien de leur famille et qui répondent aux critères établis en ce qui concerne leurs moyens financiers, sans distinction de sexe.

Article 13b) : Le droit aux prêts bancaires, prêts hypothécaires et autres formes de crédit financier ;

#### Mesures adoptées :

##### 1. Directives concernant le crédit

En vue d'assurer que les femmes et les hommes soient considérés sur une base d'égalité lorsqu'ils présentent une demande de crédit, le ministère de la Consommation et du Commerce a établi en 1976, de concert avec les principaux établissements de crédit, une série de directives concernant l'égalité des chances en matière d'obtention de crédit. Comme elles n'ont pas été consacrées en droit, le respect de ces directives se fait sur une base volontaire.

Dans ces directives, on trouve deux grands énoncés d'ordre général et douze principes d'application. Les deux énoncés se lisent comme suit :

1. "La femme mariée qui présente une demande de crédit pourra obtenir crédit en son nom personnel si ses titres de crédit, notamment son revenu ou les propriétés qui lui appartiennent en propre, sont tels qu'un homme possédant les mêmes titres de crédit, en matière de propriété ou de revenu, se verrait accorder crédit."
2. "La femme célibataire qui présente une demande de crédit pourra obtenir crédit si ses titres de crédit, ses titres de propriété ou ses revenus sont tels qu'un homme possédant les mêmes titres de crédit, titres de propriété ou revenus se verrait accorder crédit."

En application des énoncés d'ordre général qui précèdent, les établissements de crédit doivent poursuivre leurs affaires en tenant compte des principes suivants :

1. Utiliser les mêmes critères pour les femmes que pour les hommes dans l'établissement de la solvabilité ;
2. Accorder crédit à une femme mariée solvable en son nom personnel ;
3. Éviter de refuser crédit à une femme nouvellement séparée, divorcée ou veuve, uniquement à cause du changement de son état matrimonial ;
4. Lorsqu'il s'agit d'accorder crédit, notamment en matière hypothécaire, s'en tenir aux mêmes critères, quel que soit celui des deux conjoints qui est le principal soutien de famille ;
5. Éviter de demander ou d'utiliser des renseignements concernant la planification familiale dans l'évaluation des demandes de crédit ;
6. Respecter les mêmes critères lorsqu'il s'agit de se renseigner sur la solvabilité du conjoint, peu importe le sexe du requérant ;
7. Le changement d'état matrimonial ne doit pas être la seule raison invoquée pour exiger la présentation d'une nouvelle demande visant des cartes de crédit déjà émises ou la renégociation de modalités de crédit existantes ;
8. Prendre en considération le revenu du conjoint, au besoin, lorsqu'un couple fait une demande de crédit ;
9. Prendre en considération la pension alimentaire et l'allocation de soutien des enfants comme sources de revenu ;
10. Lorsqu'il s'agit d'évaluer la solvabilité d'une femme, prendre en considération ses antécédents en matière de crédit, qu'elle soit célibataire ou mariée ;



11. Il ne faut pas modifier la cote de solvabilité d'une personne uniquement à cause de celle de son conjoint ;
12. À la demande de l'un des conjoints, une agence de renseignements sur la solvabilité doit tenir des dossiers distincts pour le mari et pour la femme.

Article 13c) : Le droit de participer aux activités récréatives, aux sports et à tous les aspects de la vie culturelle.

Mesures adoptées :

1. Dispositions législatives, programmes

La Loi de 1982 sur le ministère des Affaires civiques et culturelles donne au ministère le mandat de favoriser la pleine participation, sur une base d'égalité et de responsabilité, de tous les habitants de l'Ontario à la vie de la province et à veiller à ce que la vie culturelle soit à la fois créative et participative.

Afin de s'assurer que tous les Ontariens aient part aux droits, privilèges et responsabilités qu'implique leur pleine et égale participation à la vie de la province, le Ministère a notamment créé deux services qui s'occupent tout particulièrement d'encourager la pleine participation des immigrants et des personnes de divers milieux ethnoculturels à la vie sociale, culturelle et politique de la province, à savoir la Direction des services aux nouveaux arrivants et la Direction du développement de la citoyenneté.

La Direction des services aux nouveaux arrivants contribue à l'intégration culturelle, sociale et linguistique des immigrants en venant en aide aux intermédiaires et en participant directement à la prestation de services d'établissement et de cours de langue, d'orientation et de préparation à la citoyenneté à l'intention des immigrants.

Le personnel de la Direction, grâce aux liens qu'il entretient avec les établissements d'enseignement et les organismes communautaires de la localité, encourage la mise sur pied ou l'expansion de services d'établissement et de cours de langue, en insistant tout particulièrement sur les besoins des immigrantes.

La Direction des services aux nouveaux arrivants accorde son appui aux programmes spécialement conçus pour aider les immigrantes à s'engager sur le marché du travail ou à changer d'emploi.

La Direction est également responsable du comité provincial interministériel qui s'occupe des questions se rapportant de façon générale à l'établissement des réfugiés indochinois et qui

s'intéresse en particulier à la santé mentale et émotive des réfugiées.

La formation linguistique des immigrants, financée par des subventions est facilitée par l'élaboration de matériel et de ressources pédagogiques et par la prestation de cours de formation et de services de consultation aux enseignants. On note une importante participation féminine dans les programmes établis à cette fin, notamment dans les cours d'anglais langue seconde ou d'alphabétisation, dans les cours bilingues (cours dans lesquels les renseignements sont donnés dans la langue maternelle de l'étudiante, tandis que les notions d'orientation sont enseignées en anglais) et dans le programme d'anglais en milieu de travail.

Grâce au programme d'aide à la formation linguistique et à l'orientation des nouveaux arrivants, on subventionne les cours de langue dispensés par des organismes communautaires. Il s'agit généralement de programmes d'études à temps partiel qui se donnent le jour dans des endroits facilement accessibles, qui comportent souvent un service de garde et qui renseignent les participants sur tous les aspects de la vie en Ontario. En 1981-1982, on a accueilli 7 830 participants, dont la majorité était des femmes.

Environ 1 000 bénévoles, la plupart des femmes, participent aux cours communautaires pour adultes et enfants d'âge préscolaire. La Direction, pour sa part, s'occupe de former les enseignants et de fournir le matériel voulu. Le recours aux bénévoles favorise la compréhension culturelle et permet également à ces derniers d'accéder à des postes d'enseignants rémunérés.

Au nombre des publications réalisées par la Direction des services aux nouveaux arrivants, on trouve le Newcomers Guide, guide multilingue qui décrit les programmes, services, publications, etc. dont peuvent bénéficier les nouveaux arrivants en Ontario et qui contient un chapitre spécialement consacré aux immigrantes. Le Newcomer News, journal anglophone, présente des articles de difficulté graduée, dont bon nombre visent tout particulièrement à répondre aux besoins en information des immigrantes. Aussi bien dans le travail d'élaboration que dans les consultations avec d'autres organismes au sujet de la teneur des articles, on veille à ce que le contenu reflète les préoccupations des femmes, pour ce qui est tant des informations Les objectifs de la Direction du développement de la citoyenneté sont les suivants :

- 1) Veiller à ce que tous les habitants de l'Ontario aient les mêmes droits d'accès aux services du Gouvernement de l'Ontario sans égard aux différences culturelles.
- 2) Faire naître chez tous les habitants de l'Ontario un sentiment d'appartenance à la province et à la collectivité.  
À ce titre :

- . encourager et favoriser une participation active à la vie sociale, culturelle et politique de la province et supprimer les obstacles culturels qui pourraient nuire à cette participation ;
  - . faire en sorte que le public ontarien soit davantage sensible au caractère multiculturel de la population de la province et qu'il reconnaisse la contribution que peut apporter chaque groupe ethnoculturel au bien-être général ; et
  - . favoriser l'établissement de bons rapports sociaux et culturels entre les personnes issues de divers milieux ethnoculturels.
- 3) Permettre à tous et chacun de participer plus activement à la vie de la collectivité en offrant des renseignements sur les modalités de participation, ainsi que des cours visant à former des chefs au sein de la collectivité et à accroître l'efficacité organisationnelle des associations et organismes bénévoles oeuvrant dans les secteurs qui s'inscrivent dans le cadre des préoccupations du ministère de la Citoyenneté et de la Culture.

Bien que les activités de la Direction ne soient pas spécialement conçues à l'intention des femmes, il reste que celles-ci jouent un rôle prépondérant en tant que prestataires et bénéficiaires des services offerts dans le cadre des programmes qu'elle subventionne en vue de favoriser la participation de tous les groupes ethnoculturels, de former des chefs et d'accroître l'efficacité organisationnelle des associations bénévoles. Ainsi, grâce à son Programme de subventions, la Direction accorde un appui financier à l'association bénévole communautaire Rexdale Immigrant Women's Project ; elle a notamment subventionné la réalisation d'un vidéo sur le vécu des immigrantes qui pourra servir à des fins d'éducation, de sensibilisation et de développement des compétences au sein de la collectivité. Par ailleurs, on offrira des séances visant à développer des qualités de chef chez les immigrantes de divers milieux ethnoculturels qui sont appelées à diriger des groupes d'orientation et à siéger à des conseils d'administration ainsi qu'un programme de recrutement et de formation des bénévoles. La Direction subventionne également le programme de formation interculturelle d'un an mis sur pied par la Young Women's Christian Association à l'intention de son personnel et de ses bénévoles à Toronto. Dans le cadre de ce programme, on préparera un manuel de formation dont pourront se servir d'autres associations bénévoles.

Le ministère du Tourisme et des Loisirs favorise l'utilisation et la mise sur pied d'installations touristiques et récréatives tout en souscrivant au principe de l'universalité d'accès à ces services sans distinction de sexe.

La Division du sport et de la condition physique compile actuellement des données statistiques sur la condition physique des femmes afin de cerner et d'évaluer, le cas échéant, les besoins particuliers de ces dernières. Dans les campagnes de sensibilisation sur la nécessité de se tenir en forme, on se sert de documents qui s'adressent spécialement aux femmes, et plus particulièrement aux jeunes mères. Le Ministère travaille également en collaboration avec le ministère de l'Éducation afin d'élaborer des initiatives visant à améliorer la condition physique, notamment chez les élèves du primaire. Pour ce qui est du développement du sport amateur, le Ministère achemine la plus grande partie de l'aide financière qu'il accorde à ce chapitre vers les associations sportives provinciales. Bien qu'un certain nombre de ces groupes soient constitués de manière à restreindre la participation à un sexe en particulier (le sexe masculin sauf quelques rares exceptions), on s'emploie à convaincre la population de la nécessité de supprimer ce genre d'obstacles, notamment là où la participation des femmes se justifierait en raison de leurs aptitudes. À l'heure actuelle, la Direction du sport et de la condition physique étudie la participation féminine dans le domaine du sport amateur, en ce qui concerne ses propres programmes et ceux de ses groupes clients au niveau provincial.

Par ailleurs, le 8 avril 1982, le Gouvernement de l'Ontario adoptait un décret portant la création d'un Groupe de travail chargé d'étudier la question de l'égalité du traitement réservé aux membres des deux sexes dans les activités athlétiques.

#### FEMMES DES ZONES RURALES : ARTICLE 14

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.

14.2 : 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 assureront le droit : (paragraphe a) à h) ).

#### Mesures adoptées :

##### 1. Politique, programmes

En règle générale, toutes les lignes de conduite et tous les programmes en matière d'éducation, de santé, de planification

familiale et de sécurité sociale s'appliquent aussi bien aux femmes des zones rurales qu'aux autres femmes.

Étant donné les besoins particuliers qui se font sentir en milieu rural, le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, par l'entremise de sa Direction des services et associations en milieu rural, offre plusieurs programmes qui visent notamment la formation de chefs de file, l'épanouissement de la jeunesse et l'éducation dans les sciences familiales.

Les programmes en matière d'économie domestique comportent une importante participation féminine. Ce secteur d'activité est axé sur le développement de la collectivité et des membres qui la composent. On y trouve notamment les services aux consommateurs en matière d'alimentation et de nutrition, de vêtement et de textiles, d'économie domestique et d'information du consommateur ainsi que les programmes de formation pour les dirigeants et autres bénévoles des Instituts féminins de l'Ontario et des Clubs 4-H en vue d'accroître leur efficacité et leur compétence en matière de développement communautaire.

Par ailleurs, on offre des cours qui visent à répondre aux besoins des jeunes ménages ruraux et des familles qui en sont à leurs débuts dans l'agriculture. Si l'on en croit les indications, les femmes sont de plus en plus nombreuses à participer aux cours de gestion agricole.

ARTICLE 15 : Les États parties reconnaissent à la femme l'égalité avec l'homme devant la loi.

### Mesures adoptées

#### 1. Dispositions législatives

Il est affirmé dans le préambule du Code des droits de la personne de l'Ontario que "la reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde" et que, de ce fait, "l'Ontario a pour principe de reconnaître la dignité et la valeur de la personne et d'assurer à tous les mêmes droits et avantages, sans discrimination contraire à la loi".

Le Code garantit à tous le droit à un traitement égal en matière de services, de biens ou d'installations, de logement, d'emploi et d'adhésion à un syndicat ou à une association commerciale ou professionnelle ou en matière d'exercice d'une profession autonome, sans discrimination fondée sur un certain nombre de motifs, notamment le sexe, l'état matrimonial et l'état familial. L'"état matrimonial" y désigne "le fait d'être marié, célibataire, veuf, divorcé ou séparé, et inclut le fait de vivre avec une personne de sexe opposé dans une union conjugale hors des liens du mariage" ; "l'état familial" désigne "le fait de se

trouver dans une relation parent-enfant". Le Code interdit aussi le harcèlement chez soi et, en milieu de travail, le harcèlement sexuel.

Le Code interdit à quiconque de porter atteinte à ces droits ou de faire quoi que ce soit qui, directement ou indirectement, y porte atteinte. Il autorise les commissions d'enquête à remédier à ces infractions. Le Code va même plus loin en stipulant que constitue une atteinte à un droit reconnu, le fait d'imposer une exigence, notamment de qualité requise, qui n'est pas un motif de discrimination illicite mais qui a pour résultat d'exclure un groupe de personnes défini par un motif de discrimination illicite ou de reconnaître une qualité ou d'accorder une préférence à un groupe de ce genre, sauf si l'exigence est normale compte tenu des circonstances ou si le Code l'autorise explicitement. Ainsi, il est interdit d'imposer, en matière de taille ou de poids, des exigences non nécessaires pour l'exercice d'un emploi donné, s'il doit en résulter l'exclusion des femmes ou des membres d'une minorité ethnique en particulier.

À compter de 1984, le Code des droits de la personne l'emportera sur toutes les autres lois provinciales, à moins que l'assemblée législative n'en décide autrement dans tel ou tel cas particulier. On prévoit que la disposition du Code à cet effet, renforcée par les dispositions de la Charte canadienne des droits et libertés concernant l'égalité entre les sexes, mènera à l'élimination de toutes les dispositions discriminatoires qui peuvent subsister dans les lois ontariennes.

Selon le paragraphe 15(1) de la Charte canadienne des droits et libertés, qui s'applique à l'Ontario en vertu du paragraphe 32(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".

Bien que le paragraphe 32(2) retarde de trois ans l'entrée en vigueur de cette disposition, l'article 28 s'applique immédiatement. "Indépendamment des autres dispositions de la présente charte, y est-il affirmé, les droits et libertés qui y sont mentionnés sont garantis également aux personnes des deux sexes."

Une étude de toutes les lois ontariennes est actuellement en cours pour déterminer lesquelles vont à l'encontre des dispositions du Code et de la Charte. L'Ontario s'est engagée expressément à accorder à la femme l'égalité avec l'homme devant la loi.

Paragraphe 15(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.

Paragraphe 15(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, doit être considéré comme nul.

### Mesures adoptées

#### 1. Dispositions législatives

Depuis près d'un siècle, les Ontariennes jouissent du même droit que leur mari de passer des contrats. La Loi portant réforme du droit de la famille, adoptée en 1978, leur a reconnu cette capacité en termes clairs et non équivoques :

Paragraphe 65(1) : "À toute fin de la loi de l'Ontario, il est reconnu à chaque conjoint une personnalité juridique indépendante, séparée et distincte de celle de l'autre conjoint."

Paragraphe 65(2) : "Il est reconnu à la femme mariée la même capacité juridique à toute fin et en toute manière que si elle n'était pas mariée."

Ces paragraphes visent, comme l'indique le paragraphe (4), à soumettre aux mêmes règles juridiques, en égalité, les hommes mariés et les femmes mariées, en écartant toute différence consacrée par les règles et les principes traditionnels. La loi ontarienne garantit donc l'égalité de capacité juridique, comme l'exige le paragraphe 15(2), ainsi que des droits égaux en ce qui concerne le crédit, les contrats, la possession de biens et la procédure civile.

Paragraphe 15(4) : Les États parties reconnaissent à l'homme et à la femme les mêmes droits en ce qui concerne la législation relative aux droits des personnes à circuler librement et à choisir leur résidence et leur domicile.

## Mesures adoptées

### 1. Dispositions législatives

La liberté de circulation et d'établissement garantie dans le Charte canadienne des droits et libertés s'applique également aux hommes et aux femmes en vertu de l'article 28. L'article 6, qui a trait à cette liberté, stipule ce qui suit :

- 6.1) Tout citoyen canadien a le droit de demeurer au Canada, d'y entrer ou d'en sortir.
- 2) Tout citoyen canadien et toute personne ayant le statut de résident permanent au Canada ont le droit :
- a) de se déplacer dans tout le pays et d'établir leur résidence dans toute province ;
  - b) de gagner leur vie dans toute province.
- 3) Les droits mentionnés au paragraphe (2) sont subordonnés :
- a) aux lois et usages d'application générale en vigueur dans une province donnée, s'ils n'établissent entre les personnes aucune distinction fondée principalement sur la province de résidence antérieure ou actuelle ;
  - b) aux lois prévoyant de justes conditions de résidence en vue de l'obtention des services sociaux publics.
- 4) Les paragraphes (2) et (3) n'ont pas pour objet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer, dans une province, la situation d'individus défavorisés socialement ou économiquement, si le taux d'emploi dans la province est inférieure à la moyenne nationale.

Pour ce qui est du domicile, l'alinéa 65(3)c) de la Loi portant réforme du droit de la famille prévoit que la loi personnelle d'une femme mariée dépend des mêmes critères que celle d'un homme marié. Une autre disposition de la Loi a trait à la loi personnelle du mineur. S'il est ou a été marié, sa loi personnelle

Source : Charte canadienne des droits et libertés, 1982  
Loi portant réforme du droit de la famille,  
L.R.O. 1980, c. 152  
Code des droits de la personne de l'Ontario, S.O.  
1980, c. 53



dépend des mêmes critères que s'il était majeur. Dans le cas contraire, il est régi par la loi personnelle commune à ses père et mère ; à défaut, par la loi personnelle de son père et de sa mère chez qui il réside habituellement ; à défaut, par la loi personnelle de sa mère.

#### ARTICLE 16

1. Les États parties prennent toutes les mesures nécessaires pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans toutes les questions découlant du mariage et dans les rapports familiaux et, en particulier, assure, dans des conditions d'égalité avec les hommes :

- 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, quelque soit leur état matrimonial, pour les questions se rapportant à leurs enfants. Dans tous les cas, l'intérêt des enfants sera 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'installations similaires, lorsque ces concepts existent dans la législation nationale. Dans tous les cas, l'intérêt des enfants sera 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'auront pas d'effets juridiques et toutes les mesures nécessaires, y compris

des dispositions législatives, seront prises afin de fixer un âge minimum pour le mariage et le rendre obligatoire l'inscription du mariage sur un registre officiel.

### Mesures adoptées

#### 1. Dispositions législatives

Pour rendre compte de façon complète et cohérente de ce qui se fait en regard de l'article 16, nous exposerons les grandes lignes de la législation ontarienne pertinente, en commençant par la loi portant réforme du droit de la famille pour passer ensuite à quelques-unes des autres lois applicables.

#### La Loi portant réforme du droit de la famille en Ontario

Au terme d'un long débat public et parlementaire, la Loi portant réforme du droit de la famille est entrée en vigueur le 31 mars 1978. Cette loi constituait un élément important d'un train de réformes visant le droit de la famille, parmi lesquelles figuraient également la Loi sur la réforme du droit de l'enfance, la Loi portant réforme du droit des successions et certaines modifications à la Loi sur le mariage.

La Loi portant réforme du droit de la famille énonce de nouvelles règles concernant les biens familiaux et la façon dont ils sont partagés entre mari et femme en case de dissolution du mariage, l'obligation alimentaire entre conjoints, de droit ou de fait, et entre parents et enfants, le foyer conjugal, qui fait l'objet d'un traitement spécial, et enfin, les contrats familiaux, c'est-à-dire les accords conclus entre conjoints, de droit ou de fait, au sujet de leurs biens ou de leurs obligations alimentaires. La Loi prévoit qu'une personne à charge peut réclamer des dommages et intérêts, et elle abolit un certain nombre de règles traditionnelles.

Les différentes dispositions de la Loi acquièrent une portée toute particulière du fait du préambule qui reconnaît officiellement "l'égalité des conjoints dans le mariage" et reconnaît "au mariage la qualité de société". Tout en affirmant l'opportunité "de promouvoir et de consolider le rôle de la famille dans la société" la Loi reconnaît qu'il est nécessaire d'instaurer des "dispositions légales qui prévoient le règlement ordonné et équitable des affaires des conjoints en cas d'échec de cette société (que constitue le mariage) et qui définissent en outre les obligations réciproques et partagées inhérentes aux rapports familiaux, y compris la participation équitable de chaque conjoint aux responsabilités parentales".

Ce préambule énonce les principes fondamentaux qui doivent soustendre la Loi dans son ensemble et guider les tribunaux dans la difficile tâche que consiste à en interpréter les divers articles.

Les dispositions de la Loi ayant la plus grande portée sont probablement celles qui concernent le partage des biens familiaux. Pour comprendre les progrès immenses sanctionnés par cette nouvelle loi, il est utile de revenir brièvement sur l'ancienne. Selon l'ancienne législation relative aux biens familiaux, le conjoint qui, au moyen de sa rémunération, acquérait des biens en était le propriétaire. Il n'était pas tenu de les partager avec l'autre en cas de dissolution du mariage. Or, dans le mariage de type traditionnel qui servait de modèle, le mari est le soutien de famille et la femme, la ménagère qui tient maison et s'occupe des enfants.

Sous l'empire de l'ancienne loi, la femme ne se retrouvait souvent devant rien car elle n'avait ni rémunération ni économies en propre pour acquérir des biens. Sa contribution de ménagère était en grande partie méconnue car elle ne pouvait servir expressément et directement à faire l'acquisition de biens. Cette situation a été généralement reconnue comme injuste puisque la ménagère devait déployer d'importantes qualités de gestionnaire et qu'en accomplissant certaines tâches, elle libérait son conjoint de l'obligation de pourvoir aux besoins matériels des membres de la famille.

Dans la nouvelle loi, le gouvernement a adopté, en matière de droit de propriété, le régime du "bien familial" qui prévoit le partage égal des biens de base de la famille. On y reconnaît le "caractère commun des charges familiales relatives aux enfants, à la contribution aux revenus et de la responsabilité, implicite au mariage, de pourvoir à ces charges", affirmant ensuite que cette communauté de passif fonde le partage en parts égales de l'actif. Durant le mariage, chaque conjoint est libre d'acquérir des biens et d'en disposer sans que l'autre puisse faire valoir quelque prétention que ce soit à cet égard. Seul fait exception à cette règle, le foyer conjugal, dont il sera maintenant question brièvement.

En cas de dissolution du mariage, chaque conjoint a droit à la moitié du bien familial, ce qui comprend le foyer conjugal et les biens dont jouissent soit les conjoints ensemble, soit l'un ou plusieurs de leurs enfants pendant qu'ils font ménage ensemble, à des fins de logement ou de transport ou à des fins ménagères, éducatives, récréatives, sociales ou artistiques. Dans la plupart des familles, cela vise le foyer conjugal, le chalet, la voiture, les meubles et autres articles ménagers, de même que les comptes en banque du ménage, mais non les biens commerciaux.

Tout en fixant la règle de base du partage égal, la Loi reconnaît aussi que l'application stricte de ces principes peut aboutir à des injustices dans certains cas. Elle autorise donc un conjoint à demander à la cour de rendre une ordonnance de partage du bien familial en parts inégales s'il y a lieu ; la cour peut aussi partager des biens autres que familiaux, notamment des biens commerciaux ou des placements privés. Il s'agit de cas où, par

exemple, le mariage n'a duré que trois mois, de cas où l'un des conjoints a apporté tous les biens dans un second mariage, et d'autres cas de même nature.

Cette disposition mise à part, un conjoint ou un ancien conjoint a droit à une part d'un bien autre que familial, notamment un bien commercial, auquel l'autre conjoint a ou avait droit, s'il peut être démontré que ce conjoint a fait un apport en travail, en argent ou qui s'évalue en argent à l'acquisition de ce bien. En outre, le conjoint qui est demeuré au foyer peut obtenir une part des biens commerciaux si, par l'accomplissement des tâches ménagères, il a permis à l'autre de se libérer pour travailler à l'acquisition de biens non familiaux. Ainsi la contribution que la femme apporte en tant que ménagère et mère de famille ne sera plus considérée comme allant de soi et sous-évaluée si le mariage échoue. En prenant en charge les tâches ménagères, la femme laisse à son mari beaucoup plus de temps pour poursuivre sa carrière à l'extérieur. La Loi prend acte de cette importante contribution.

La Loi stipule aussi, pour la première fois en droit canadien, que le soin des enfants, la gestion du foyer et la contribution aux revenus sont la responsabilité conjointe des deux époux. Elle écarte toute présomption formelle au sujet des rôles respectifs des sexes dans le mariage. Si le mariage est une société, les tâches y afférentes doivent être partagées.

Comme on l'a mentionné plus haut, des règles spéciales régissent le foyer conjugal. Durant le mariage, chaque conjoint a une part égale du droit à la possession du foyer conjugal qui peut comprendre un appartement loué ou une maison mobile. Quoiqu'il en soit de ce droit de possession et peu importe qui est le propriétaire du foyer, une cour peut, par ordonnance, en attribuer la possession exclusive à l'un des conjoints.

La Loi accorde une protection spéciale au foyer conjugal à titre de principal abri de la famille. Il faut le consentement des deux conjoints pour vendre, hypothéquer ou louer le foyer conjugal, quelque soit le conjoint qui en est le propriétaire. Si l'un des conjoints tente de vendre le foyer à l'insu de l'autre, la cour peut annuler la vente, ordonner au conjoint en question de trouver un autre logement comparable ou diviser le prix de vente comme elle le juge à-propos. En pratique, cette partie de la Loi vise à faire en sorte que toutes les décisions majeures concernant le foyer conjugal soient prises par les deux conjoints ensemble.

Une longue partie de la Loi a trait à l'obligation alimentaire. Elle unifie et modernise le droit en cette matière, tout en éliminant bon nombre d'anciennes pratiques injustes concernant le bien-être de la famille. Par le passé, seul le mari devait les aliments à sa femme et à leurs enfants, la femme n'étant nullement tenue de subvenir à ses propres besoins et à ceux de son

mari et de leurs enfants. On tenant pour acquis que les femmes étaient toujours à la charge de leur mari du point de vue financier et qu'elles ne pouvaient être tenues d'assumer elles-mêmes une partie quelconque du fardeau. Aux termes de la Loi portant réforme du droit de la famille, ces suppositions douteuses font partie de l'histoire sociale ancienne. La Loi tient compte du besoin réel au sein de la famille.

L'obligation alimentaire incombe aux conjoints, aux parents et aux enfants. Le père et la mère doivent chacun les aliments à leur enfant âgé de moins de 18 ans et non marié ; de même l'enfant majeur doit les aliments à ses père et mère qui lui ont fourni des soins et des aliments. Les termes "parents" et "enfants" sont pris au sens large pour englober les cas où des enfants sont traités comme des enfants d'une famille. Les enfants en foyer nourricier ne sont toutefois pas inclus. L'homme et la femme sont maintenant tenus de subvenir à leurs propres besoins et se doivent mutuellement les aliments. C'est donc dire que les conjoints sont censés se débrouiller aussitôt qu'ils le peuvent convenablement après une séparation.

Il n'y a pas lieu, bien sûr, d'en conclure que les conjoints vivant ensemble dans l'harmonie doivent tous deux exercer un emploi rémunéré sur le marché du travail. Libre aux couples de décider que l'un des conjoints travaillera à l'extérieur tandis que l'autre s'occupera à plein temps des tâches ménagères. Toutefois, si le mariage se dissout par la suite, chacun des conjoints a l'obligation de faire tout ce qu'il peut raisonnablement dans les circonstances pour se débrouiller seul. La cour peut demander à un conjoint d'entreprendre une période de recyclage professionnel à cette fin.

La Loi n'établissant aucune distinction fondée sur le sexe, le marié peut désormais obtenir une pension alimentaire de sa femme, tout comme celle-ci peut en obtenir une de lui. Ce sont les capacités et les besoins de chaque conjoint qui détermineront s'il y aura ordonnance de pension alimentaire. Les règles en cette matière ne favorisent ni ne défavorisent l'un ou l'autre des conjoints ; elles tiennent plutôt compte de la réalité économique de la famille au moment de la séparation des conjoints.

Les ordonnances de pension alimentaires sont fonction du besoin et de la capacité de payer. Selon l'ancienne loi, l'épouse ne pouvait réclamer de pension alimentaire de son mari devant les tribunaux que si elle arrivait à faire preuve qu'il s'était rendu coupable d'adultère, de sévices ou d'abandon du domicile conjugal. En revanche, le mari n'avait aucune pension alimentaire à payer à sa femme s'il pouvait démontrer qu'elle s'était rendu coupable des mêmes fautes. Tout acte unique et isolé ouvrait droit à une pension alimentaire ou justifiait entièrement le refus de verser une telle pension.

La nouvelle loi élimine ce genre d'enquêtes, ce qui fait que le tribunal doit se pencher sur les besoins et la capacité de payer en tenant compte de divers facteurs tels que la contribution apportée par le conjoint à charge à la réalisation des possibilités de carrière de l'autre ainsi que les responsabilités domestique qu'il a assumées. La Loi reconnaît donc la valeur de la contribution apportée à l'intérieur et à l'extérieur du foyer par les deux membres de société. L'obligation alimentaire subsiste peu importe la conduite des associés.

Dans les cas extrêmes, toutefois, la cour pourra, lorsqu'il s'agira de déterminer le montant de la pension alimentaire, tenir compte des comportements déraisonnables au point de constituer un rejet pur et simple de la relation. Sera ainsi visé notamment le cas du mari ivrogne qui perd son emploi, bat sa femme et ses enfants et les chasse du foyer, puis leur réclame une pension alimentaire du fait qu'il est incapable de travailler. Depuis l'entrée en vigueur de la Loi, il y a cinq ans, personne ne s'est vu refuser de pension alimentaire pour cause de conduite déraisonnable.

Les conjoints dits "de fait" peuvent également se prévaloir de certains des droits reconnus dans la Loi portant réforme du droit de la famille. Il en va ainsi de la pension alimentaire, mais non du droit de propriété. En effet, la Loi en reconnaît aucun droit de propriété aux conjoints de fait. Cependant, si un homme et une femme vivent ensemble depuis cinq ans hors des liens du mariage ou s'ils ont un enfant, ils jouissent des mêmes droits alimentaires que les personnes mariées en vertu de la Loi. La personne qui réclame une pension à ce titre doit, bien sûr, prouver qu'elle en a besoin et qu'elle est incapable de se débrouiller seule.

Tout en instaurant un régime complet de partage des biens et d'obligations alimentaires applicable à tous les couples mariés, la Loi est conçue de manière à laisser aux couples le choix de s'exclure du régime et de convenir par contrat écrit de leurs propres arrangements en matière de droit de propriété et d'obligations alimentaires. Libre à eux de passer un contrat selon les modalités qui leur conviennent, s'ils estiment que les règles relatives au partage des biens sont trop généreuses ou ne le sont pas assez, s'ils préfèrent préciser la façon dont ils s'acquitteront de leurs obligations alimentaires, le cas échéant, ou s'ils désirent prendre d'autres dispositions concernant leurs droits et leurs devoirs respectifs.

La Loi reconnaît les contrats de mariage et les accords de séparation, de même que les accords de cohabitation entre personnes non mariées. Si tout contrat est légalement exécutoire, la Loi impose certaines restrictions quant à la mesure dans laquelle une personne peut renoncer à ses divers droits statutaires. C'est ainsi qu'est préservé par exemple le pouvoir

général des tribunaux de protéger les intérêts des enfants ; de même, aucun des conjoints ne peut, par contrat, abandonner ses droits concernant le foyer conjugal.

La Loi abolit l'unité de personnalité entre conjoint, notion selon laquelle mari et femme devaient être considérés comme une seule personne morale. Elle élimine aussi les restrictions dont la femme mariée faisait l'objet du point de vue de la capacité juridique.

Bien qu'aucune autre loi récente n'influe autant que la Loi portant réforme du droit de la famille sur les droits et le statut des membres de la famille, il convient de faire état de quelques autres lois entrées en vigueur au même moment. La Loi portant réforme du droit des successions, par exemple, apporte un certain nombre de réformes au droit testamentaire et successoral, tout en réunissant en une seule loi toutes les lois relatives aux successions. Elle égalise les droits et obligations du mari et de la femme au décès. En outre, elle établit l'important principe selon lequel tous les enfants doivent être traités de façon égale en matière successorale, qu'ils soient nés à l'intérieur ou à l'extérieur du mariage.

La Loi portant réforme du droit des successions modifie également le droit applicable à la succession des intestats de l'Ontario. Le conjoint survivant a droit à au moins la première tranche de 75 000\$ de la succession et, s'il n'y a pas d'enfants, à sa totalité. Des règles spéciales sont aussi prévues pour le partage de la succession entre le conjoint et les enfants.

Si les dispositions testamentaires ne sont pas assez généreuses pour un membre à charge de la famille, ou qu'il n'y ait pas de testament et que la loi ne tienne pas suffisamment compte de ses besoins, cette personne peut s'adresser à un tribunal pour obtenir une part plus importante de la succession. De même que les dispositions de la Loi portant réforme du droit de la famille relatives aux obligations alimentaires s'appliquant aux conjoints qui vivent ensemble hors mariage pendant au moins cinq ans, ou qui vivent dans une relation assez permanente d'où naît un enfant, de même le conjoint survivant peut réclamer une pension alimentaire au décès de l'autre avec qui il a vécu une union de fait. En outre, les enfants nés hors mariage ont également le droit, au même titre que ceux qui sont nés dans le mariage, de réclamer une pension alimentaire sur la succession. Les membres de la famille habilités à faire une telle réclamation sont le conjoint ou l'ancien conjoint, le conjoint de fait, le père ou la mère, l'enfant, le frère ou la soeur.

Faisait aussi partie de ce train de réformes du droit de la famille, la Loi sur la réforme du droit de l'enfance qui élimine la notion d'illegitimité et déclare qu'à toutes fins utiles, les enfants ont tous le même statut juridique, qu'ils soient nés dans le mariage ou hors du mariage. Aux termes de l'ancienne loi,

certains enfants étaient privés de leurs droits juridiques tout simplement parce que leurs parents n'étaient pas mariés. Depuis le 31 mars 1978, il n'existe plus d'enfants dit illégitimes en Ontario. Les droit de l'enfant dépendent maintenant du simple fait de la parenté par le sang qui unit parents et enfants. On dira peut-être qu'il s'agit là de la seule position raisonnable qui puisse être adoptée, mais n'oublions pas que l'Ontario est l'une des rares instances au monde à avoir aboli la notion d'illégitimité.

Autre loi pertinente : la Loi de 1977 sur le mariage, en vertu de laquelle l'âge minimum requis pour contracter mariage a été porté à 18 ans, âge de la majorité, ou à 16 ans avec le consentement des parents. Selon l'ancienne loi, seul le consentement du père était requis pour qu'un mineur puisse contracter mariage. Le consentement des deux parents est désormais nécessaire, dans la mesure du possible. Les personnes âgées de moins de 16 ne peuvent s'unir officiellement par le mariage en Ontario. Pour que les mariages puissent se célébrer sans retard, le nombre de catégories de fonctionnaires habilités à présider aux mariages civils a été accru.

En matière de réforme du droit de la famille, la loi la plus récente est la Loi modifiant la Loi sur la réforme du droit de l'enfance adoptée en 1982. Y sont abordées diverses questions relatives à la garde des enfants, au droit de leur rendre visite et à la tutelle.

La Loi modifiant la Loi sur la réforme du droit de l'enfance n'établit, entre les parents, aucune distinction fondée sur le sexe. Elle repose sur le principe fondamental voulant que le père et la mère aient le même droit de prendre soin de l'enfant et de ses biens. Il y est précisé que les demandes visant à obtenir la garde de l'enfant ou à lui rendre visite seront évaluées en fonction des meilleurs intérêts de l'enfant.

#### Autres lois pertinentes

##### Changement de nom

L'homme et la femme ne bénéficient pas d'un traitement égal en vertu de la loi ontarienne existante concernant le choix du nom de famille au moment de contracter mariage. Selon la Loi sur le changement de nom, dans sa version actuelle, la femme peut adopter le nom de son mari sans formalités judiciaires, tandis que le mari ne peut adopter celui de sa femme sans recours aux tribunaux.

En outre, la Loi sur l'état civil énonce comme règle de base que l'enfant né d'une femme mariée doit être inscrit au nom du mari. Il y est également prévu que l'homme et la femme peuvent demander conjointement l'inscription de l'enfant sous un nom réunissant leurs deux noms.



En 1975, la Commission de réforme du droit de l'Ontario a publié un document de travail intitulé "Le nom de la femme" (A Woman's Name). Elle visait par là à sensibiliser le public aux difficultés rencontrées par la femme mariée qui désire abandonner la pratique traditionnelle d'assumer le nom de son mari lors du mariage ou par le couple qui désire donner à ses enfants un nom qui ne soit pas celui du père. La question était à la fois symbolique et d'une grande portée pratique pour les nombreuses femmes qui éprouvaient des difficultés et faisaient parfois l'objet de discrimination lorsqu'elles souhaitent utiliser leur nom de jeune fille après le mariage.

Le document de travail de la Commission de réforme du droit a suscité un important débat public dont il a été tenu compte dans le Rapport sur les changements de nom (Report on Changes of Name) publié par la Commission en octobre 1976. On recommandait dans ce rapport d'accorder tant aux hommes qu'aux femmes une plus grande liberté de choix quant au nom à adopter lors du mariage, et l'on élargissait la gamme des noms de famille pouvant être données à l'enfant nouveau-né. Le rapport renfermait en outre un certain nombre de recommandations visant à rationaliser et à simplifier la procédure officielle de changement de nom devant les tribunaux.

Le gouvernement de l'Ontario s'est engagé publiquement à modifier sa loi concernant les noms de famille, reconnaissant ainsi qu'elle peut manquer de souplesse et se révéler encombrante. Des changements sont d'ailleurs à l'étude, et il est à prévoir qu'ils seront peut-être adoptés sous peu.

### Religion

Dans la Loi sur le bien-être de l'enfance, il est présumé que l'enfant est de même religion que son père, sauf entente écrite contraire entre les parents.

L'enfant né hors mariage est réputé de la même religion que sa mère.

On s'attend à ce que la Charte canadienne des droits et libertés et le Code des droits de la personne de l'Ontario viennent apporter des correctifs à ces dispositions discriminatoires de la Loi sur le bien-être de l'enfance.

Même si la Loi portant réforme du droit de la famille et d'autres lois connexes ont beaucoup contribué à la codification statutaires des principes de l'égalité et de la non-discrimination à l'égard des femmes, il reste des articles qui auraient besoin de révision dans diverses lois. Certains ont été mentionnés plus haut, mais il en reste quelques-uns, dont l'article 13 de la Loi sur l'arrestation des débiteurs en fuite, qui prévoit une exemption dans le cas des femmes mariées mais non dans celui des hommes mariés. Les dispositions de ce genre font l'objet d'un examen systématique et seront éliminées par loi dans le cadre de

la révision globale de la législation qui a été entreprise en guise de préparatif à la Charte et au Code des droits de la personne.

### Conclusion

Comme le révèle l'étude que nous venons de faire de la législation pertinente, l'Ontario se conforme en gros aux dispositions des articles 15 et 16.

L'ensemble des lois de réforme adoptées ces dernières années témoigne de la ferme volonté des Ontariens de se débarrasser des attitudes dépassées et de travailler résolument à l'instauration de la pleine égalité pour les femmes de la province.

Lorsque toutes les dispositions de la Charte canadienne des droits et libertés et du Code des droits de la personne de l'Ontario seront entrées en vigueur, les quelques dernières modifications nécessaires seront apportées à la législation et toutes les dispositions législatives de la province témoigneront de l'engagement de l'Ontario à éliminer la discrimination.

Le 21 décembre 1982, on annonçait un examen complet de la Loi portant réforme du droit de la famille. Après en avoir appliqué les dispositions pendant presque cinq ans, on a jugé utile de se demander s'il n'y aurait pas lieu d'y apporter certaines améliorations. Les particuliers ou groupes intéressés ont donc été invités à faire des présentations écrites sur tout aspect de la Loi, méritant, selon eux, d'être modifié. Les suggestions dignes d'intérêt seront incorporées dans un projet de loi qui sera déposé devant l'assemblée législative d'ici à mars 1984. Figurant au nombre des sujets de préoccupation : le bien-fondé des dispositions concernant le partage des biens non familiaux, la définition des biens familiaux, la protection du foyer familial et les problèmes liés aux dispositions de la Loi relatives à l'obligation alimentaire.

Sources

Charte canadienne des droits et libertés, 1982

Loi portant réforme du droit de la famille, L.R.O. 1980, c. 152

Loi sur la réforme du droit de l'enfance, L.R.O. 1980, c. 68

Loi sur le mariage, L.R.O. 1980, c. 256

Loi portant réforme du droit des successions, L.R.O. 1980, c. 488

Loi sur l'état civil, L.R.O. 1980, c. 524

Loi sur le bien-être de l'enfance, L.R.O. 1980, c. 66



CONVENTION SUR L'ELIMINATION DE TOUTES LES  
FORMES DE DISCRIMINATION A L'EGARD DES FEMMES

RAPPORT DU GOUVERNEMENT DU QUEBEC  
EN VERTU DE L'ARTICLE 18 DE LA CONVENTION

JANVIER 1983

Le gouvernement du Québec a ratifié, dans son ordre interne, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes en date du 20 octobre 1981 (décret no 2894-81, Annexe 1).

## PREMIERE 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.

Dans la législation québécoise, la définition du terme "discrimination" se retrouve à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q. chap. C-12) (Annexe 2):

"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, l'orientation sexuelle, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale ou le fait qu'elle est une personne handicapée ou qu'elle utilise quelque moyen pour pallier son handicap.

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

Dans son cahier no 1, intitulé La discrimination (Annexe 3), la Commission des droits de la personne du Québec, organisme chargé de la promotion et de la mise en oeuvre de la Charte des droits et libertés de la personne, se réfère à trois formes de discrimination: la discrimination manifeste, par exemple la politique

d'un employeur de n'embaucher que des hommes pour accomplir des tâches exigeant une certaine force physique, la discrimination se cachant derrière une apparente légitimité, telle la décision d'employer un homme parce que la candidate ayant deux enfants, l'employeur présume qu'elle ne sera pas disponible pour faire les voyages exigés par la fonction et, enfin, la discrimination systémique, celle décelée à travers les effets ou les résultats discriminatoires d'un système <sup>1</sup>.

La Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne (1982, chap. 61) ajoute aux motifs interdits de discrimination la grossesse et l'âge. Un paragraphe est également ajouté à l'article 10 et prévoit que "Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10" <sup>2</sup>.

## Article 2

Les Etats 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 à assurer par voie de législation ou par d'autres moyens appropriés l'application effective dudit principe;

Le deuxième considérant du préambule de la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q. chap. C-12) énonce "que tous les êtres humains sont égaux en valeur et en dignité" et ont droit à une égale protection de la loi". L'article 10 de la même loi, cité sous l'article premier de la Convention, assure à toute personne le droit à la reconnaissance et à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée, entre autres, sur le sexe ou l'état

---

1 Commission des droits de la personne du Québec, Cahier 1 La discrimination, 1980 à la p. 21. (Annexe 3).

2 Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne (1982, chap. 61), articles 3 et 4 (Annexe 4).

civil d'une personne

- 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;

L'interdiction de la discrimination à l'égard des femmes se retrouve aux articles 10 à 20 de la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q. chap. C-12) et les sanctions, civiles et pénales, aux articles 49, 69 et 87:

Art. 10. 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, l'orientation sexuelle, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale ou le fait qu'elle utilise quelque moyen pour pallier son handicap.

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

Art. 11. Nul ne peut diffuser, publier ou exposer en public un avis, un symbole ou un signe comportant discrimination ni donner une autorisation à cet effet.

Art. 12. Nul ne peut, par discrimination, refuser de conclure un acte juridique ayant pour objet des biens ou des services ordinairement offerts au public.

Art. 13. Nul ne peut, dans un acte juridique, stipuler une clause comportant discrimination.

Une telle clause est réputée sans effet.

Art. 14. L'interdiction visée dans les articles 12 et 13 ne s'applique pas au locateur d'une chambre située dans un local d'habitation, si le locateur ou sa famille réside dans le local, ne loue qu'une seule chambre et n'annonce pas celle-ci, en vue de la louer, par avis ou par tout autre moyen public de sollicitation.

- Art. 15. Nul ne peut, par discrimination, empêcher autrui d'avoir accès aux moyens de transport ou aux lieux publics, tels les établissements commerciaux, hôtels, restaurants, théâtres, cinémas, parcs, terrains de camping et de caravaning, et d'y obtenir les biens et les services qui y sont disponibles.
- Art. 16. Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.
- Art. 17. Nul ne peut exercer de discrimination dans l'admission, la jouissance d'avantages, la suspension ou l'expulsion d'une personne d'une association d'employeurs ou de salariés ou de toute corporation professionnelle ou association de personnes exerçant une même occupation.
- Art. 18. Un bureau de placement ne peut exercer de discrimination dans la réception, la classification ou le traitement d'une demande d'emploi ou dans un acte visant à soumettre une demande à un employeur éventuel.
- Art. 19. Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit.

Il n'y a pas de discrimination si une différence de traitement ou de salaire est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel.

- Art. 20. Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités exigées de bonne foi pour un emploi, ou justifiée par le caractère charitable, philanthropique, religieux ou éducatif d'une institution sans but lucratif ou qui est vouée exclusivement au bien-être d'un groupe ethnique est réputée non discriminatoire.



Art. 49. Une atteinte à un droit ou à une liberté reconnus par la présente Charte confère à la victime le droit d'obtenir la cessation de cette atteinte et la réparation du préjudice moral ou matériel qui en résulte.

En cas d'atteinte illicite et intentionnelle, le tribunal peut en outre condamner son auteur à des dommages exemplaires.

Art. 69. Toute personne qui a raison de croire qu'elle est ou a été victime d'une atteinte à un droit reconnu aux articles 10 à 19 ou au premier alinéa de l'article 48 peut adresser, par écrit, une demande d'enquête à la Commission.

Tout groupe de personnes peut, de la même manière et aux mêmes conditions, faire une demande d'enquête.

Art. 87. Commet une infraction:

- a) quiconque contrevient aux articles 10 à 19;
- b) tout membre de la Commission ou de son personnel ou toute personne désignée suivant l'article 75 qui révèle, sans y être dûment autorisé, toute matière dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions;
- c) quiconque tente d'entraver ou entrave la Commission, les membres de son personnel ou la personne désignée suivant l'article 75, dans l'exercice de leurs fonctions et, en particulier, dans la conduite d'une enquête;
- d) quiconque tente d'exercer ou exerce des représailles contre une personne, un groupe de personnes ou un organisme qui a, de bonne foi, fait une demande d'enquête ou qui a rendu témoignage ou autrement pris part à une enquête entreprise par ou pour la Commission;
- e) quiconque tente d'exercer ou exerce des représailles contre une personne pour qui une enquête a été demandée sans son consentement en vertu du deuxième alinéa de l'article 70.

La Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne (1982, chap. 61) (Annexe 4) modifie les articles 10, 18 et 20 de la Charte. Les motifs âge et grossesse sont ajoutés aux motifs interdits de discrimination de l'article 10, tout harcèlement envers une personne en raison de l'un des motifs visés à l'article 10 devient interdit et l'article 18.1 est ajouté:

"18.1 Nul ne peut, dans un formulaire de demande d'emploi ou lors d'une entrevue relative à un emploi, requérir d'une personne des renseignements sur les motifs visés dans l'article 10 sauf si ces renseignements sont utiles à l'application de l'article 20".

De même, l'article 20 devient:

"20. Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, ou justifiée par le caractère charitable, philanthropique, religieux, politique ou éducatif d'une institution sans but lucratif ou qui est vouée exclusivement au bien-être d'un groupe ethnique est réputée non discriminatoire.

De même, dans les contrats d'assurance, les régimes d'avantages sociaux, de retraite, de rente ou d'assurance ou dans les régimes universels de rente ou d'assurance, est réputée non discriminatoire une distinction, exclusion ou préférence fondée sur des facteurs de détermination de risque ou des données actuarielles fixées par règlement".

- 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;

La Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q. chap. C-12) reconnaît deux modalités de mise en oeuvre du droit à la

non-discrimination au Québec. Le premier permet à la victime présumée de discrimination de s'adresser directement au tribunal, en vertu de l'article 49:

"49. Une atteinte illicite à un droit ou à une liberté reconnu par la présente Charte confère à la victime le droit d'obtenir la cessation de cette atteinte et la réparation du préjudice moral ou matériel qui en résulte.

En cas d'atteinte illicite et intentionnelle, le tribunal peut en outre condamner son auteur à des dommages exemplaires."

La victime présumée peut également faire une demande d'enquête à la Commission des droits de la personne, en vertu de l'article 69 de la Charte:

"69. Toute personne qui a raison de croire qu'elle est ou a été victime d'une atteinte à un droit reconnu aux articles 10 à 19 au premier alinéa de l'article 48 peut adresser, par écrit, une demande d'enquête à la Commission.

Tout groupe de personnes peut, de la même manière et aux mêmes conditions, faire une demande d'enquête."

Une plainte peut également être déposée par tout organisme voué à la défense des droits et libertés de la personne ou au bien-être d'un groupe de personnes, pourvu que la personne au nom de qui elle est faite ait consenti par écrit. Cependant, s'il s'agit d'une plainte relative à l'article 48 de la Charte concernant l'exploitation d'une personne âgée ou handicapée, l'organisme peut agir sans qu'il soit nécessaire d'obtenir le consentement de la personne. (article 70, Charte des droits et libertés). Après enquête, la Commission des droits de la personne doit tenter d'amener les parties à régler leur différend. Si un tel règlement intervient, il doit être constaté par écrit. (article 81, Charte des droits et libertés).

Si la tentative de médiation échoue, la Commission des droits de la personne peut émettre des recommandations demandant la cessation de l'acte reproché, l'accomplissement d'un acte ou le paiement d'une indemnité, dans le délai qu'elle fixe (article 82, Charte des droits et libertés). Si de telles recommandations ne sont pas suivies à la satisfaction de la Commission des droits de la personne, celle-ci peut, avec le consentement écrit de la victime, s'adresser au tribunal soit pour obtenir une injonction, soit pour réclamer en faveur de la victime, l'indemnité dont elle avait recommandé le paiement. Cependant, s'il s'agit d'une recommandation profitant à une personne âgée ou handicapée victime d'exploitation, le tribunal doit, malgré le code de procédure civile et si les circonstances l'exigent dans l'intérêt de cette personne, accepter la demande sans le consentement de celle-ci (art. 83, Charte des droits et libertés).

La Commission des droits de la personne peut également faire enquête de sa propre initiative (article 73, Charte des droits et libertés).

Toute représaille ou tentative de représailles contre une personne, un groupe de personnes ou un organisme qui a fait une demande d'enquête de bonne foi ou qui a rendu témoignage ou autrement pris part à une enquête de la Commission constitue une infraction pénale (article 87d), Charte des droits et libertés).

Les fonctionnaires et employés requis pour l'application de la Charte des droits et libertés ne font pas partie de la Fonction publique et ne peuvent être destitués que par le Lieutenant-gouverneur en conseil uniquement sur recommandation de la Commission (article 60, Charte des droits et libertés). <sup>3</sup>

---

3. Sur l'ensemble de cette question, voir CARON, Madeleine, La Commission des droits de la personne du Québec: cinq années de lutte pour la droit à l'égalité, R.G.D. (1981) 35 et ss. reproduit à l'Annexe 5.

- 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;

L'article 54 de la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q. chap. C-12) énonce que

"La Charte lie la Couronne".

Il en découle que les autorités publiques et les institutions publiques sont tenues de se conformer à ces dispositions.

La Commission des droits de la personne peut donc faire enquête sur les actes discriminatoires de l'Etat employeur ou administrateur. Elle l'a d'ailleurs fait. Plusieurs actions sont également pendantes contre des municipalités.

- e) prendre toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination pratiquée à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque;

En vertu des articles 11, 12, 13 et 15 de la Charte des droits et libertés, (L.R.Q. chap. C-12), "Nul ne peut: diffuser, publier ou exposer en public un avis, un symbole ou un signe comportant discrimination; refuser de conclure un acte juridique ou empêcher autrui d'avoir accès aux lieux et moyens de transport public à cause d'une discrimination fondée sur un des motifs interdits de l'article 10.

L'article 16 interdit toute discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de tra-

vail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi. L'article 17 interdit la discrimination dans l'admission, la jouissance d'avantages, la suspension ou l'expulsion d'une personne d'une association d'employeurs ou de salariés ou de toute corporation professionnelle ou association de personnes exerçant une même occupation. L'article 18 interdit à tout bureau de placement d'exercer la discrimination dans la réception, la classification ou le traitement d'une demande d'emploi ou dans un acte visant à soumettre une demande à un employeur éventuel. L'article 19 prévoit enfin que tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit. Toute personne ou tout groupe de personnes ayant des raisons de croire que leur droit à la non-discrimination n'a pas été respecté peut se prévaloir des services de la Commission des droits de la personne en vue d'obtenir la sanction de leur droit.

La Commission des droits de la personne a aussi l'obligation, en vertu de l'article 67b), de la Charte des droits et libertés (L.R.Q. chap. C-12) d'établir un programme d'information et d'éducation, destiné à faire comprendre et accepter l'objet et les dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne. Plusieurs moyens ont été retenus pour assurer la mise en oeuvre de cette obligation. Au niveau de l'information, plusieurs conférences de presse furent tenues dans les différentes régions du Québec. Un bulletin est publié mensuellement et des cahiers, renfermant diverses interprétations d'articles de la Charte, sont publiés périodiquement, en vue de participer et d'alimenter les discussions sur l'information, l'éducation et la recherche destinés à faire comprendre et accepter l'objet et les dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q. chap. C-12).

Plusieurs interventions d'ordre éducatif auprès des différents intervenants sociaux, des universités et des collèges ont poursuivi le même but. Pour illustrer le type d'intervention éducative que favorise la Commission des droits de la personne, nous joignons à ce rapport un exemplaire de la brochure Jeunes, égaux en droits et responsables (Annexe 6) qui fut distribuée dans tout le Québec à l'intention des jeunes en milieu scolaire.

- 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;

L'obligation de la Commission des droits de la personne de procéder à l'analyse des lois du Québec antérieures à la Charte des droits et libertés (L.R.Q. chap. C-12) qui lui seraient contraires et de faire au gouvernement les recommandations appropriées a déjà été soulignée. L'ensemble de la législation sociale ainsi que celle relevant du ministère de la Justice ont déjà été analysées. 4

L'importance de cette obligation découle de l'article 52 de la Charte qui énonce que:

"Les articles 9 à 38 prévalent sur toute disposition d'une loi postérieure qui leur serait contraire, à moins que cette loi n'énonce expressément s'appliquer malgré la Charte".

La Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne (Annexe 4), sanctionnée le 18 décembre 1982 par l'Assemblée nationale, modifie cet article pour étendre la prépondérance de la Charte aux lois postérieures:

---

4 Pour un exemple, voir Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, Rapport du Canada sur les articles 6 à 9, section Québec, août 1980, aux pages 351 à 392.

"Aucune disposition d'une loi, même postérieure à la Charte, ne peut déroger aux articles 1 à 38, sauf dans la mesure prévue par ces articles à moins que cette loi n'énonce expressément que cette disposition s'applique malgré la Charte".

D'autres interventions législatives, notamment celles relatives à la modification du Code civil et du Code de procédure civile, ont permis de faire disparaître certaines dispositions statutaires ou coutumières discriminatoires à l'égard des femmes. Ces interventions apparaîtront plus loin dans le rapport..

- g) abroger toutes les dispositions pénales qui constituent une discrimination à l'égard des femmes.

En droit constitutionnel canadien, la compétence législative concernant le droit criminel appartient à l'autorité fédérale. Les dispositions québécoises d'ordre pénal sont conformes à la Convention.

### Article 3

Les Etats 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.

Le présent rapport énumérera quelques mesures qui ont eu, ou qui auront pour effet, de mettre en oeuvre les dispositions de cet article.

Certaines de ces mesures, et d'autres, sont traitées plus longuement au cours de ce rapport.



La Charte des droits et libertés de la personne du Québec (L.R.Q. chap. C-12) a été sanctionnée le 27 juin 1975 et promulguée le 26 juin 1976. Cette loi, prépondérante sur toute loi depuis l'adoption de la Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne (1982, chap. 61) (voir Annexe 4), interdit toute discrimination fondée sur le sexe et l'état civil, entre autres motifs, dans les domaines politique, social, économique et culturel, et charge la Commission des droits de la personne du Québec de sa mise en oeuvre.

A titre d'exemples, en 1981, la Commission a ouvert mille quinze (1 015) dossiers d'enquête. Le motif "sexe" représente trente-neuf pour cent (39%) des enquêtes, avec trois cent quatre-vingts (380) cas, dont cinquante-deux (52) de harcèlement sexuel et deux (2) relatifs à l'état de grossesse.

Dans le secteur travail, quarante-six pour cent (46%) des actes discriminatoires allégués concerne le motif sexe. <sup>5</sup>

En plus de donner suite à ces plaintes, la Commission des droits de la personne intervient auprès de divers intervenants sociaux, au niveau de la coopération, de l'information et de l'éducation, à l'aide de programmes établis.

En mai 1977, le Conseil du statut de la femme se voyait confié par le Conseil des ministres le mandat d'effectuer une recherche en profondeur sur la condition féminine au Québec et d'élaborer une politique d'ensemble. Organisme gouvernemental d'étude et de consultation, le Conseil du statut de la femme avait entrepris, depuis sa création en 1973, un grand nombre d'études sur plusieurs problèmes inhérents à la condition féminine.

---

5 Voir Droits et Libertés, Vol. 5, no 5. mai-juin 1982 (Annexe 7).

Le rapport Pour les Québécoises: égalité et indépendance (Annexe 8) déposé en octobre 1978, fournissait au gouvernement une vision globale de la condition féminine et lui recommandait un plan d'action articulé permettant à chaque ministère d'intégrer aux priorités de son programme les interventions susceptibles de corriger substantiellement la situation des femmes.

En décembre 1978, un comité ministériel ad hoc fut constitué pour assurer la formulation gouvernementale d'une politique d'ensemble sur l'égalité et l'indépendance des femmes au Québec.

À l'automne 1979, le gouvernement créait un Secrétariat général à la Condition féminine. En octobre de la même année, un Comité ministériel permanent sur la Condition féminine était formé. Il est composé de la ministre d'Etat à la Condition féminine, du ministre d'Etat au Développement culturel, du ministre d'Etat au Développement économique et du ministre d'Etat au Développement social. Ce Comité ministériel permanent a comme mandat spécifique de coordonner l'application de la politique d'ensemble et d'assurer la cohérence des actions gouvernementales relatives à la condition féminine.

Tous les ministères touchés par les recommandations du rapport du Conseil du statut de la femme se sont dotés d'une personne responsable de la condition féminine.<sup>6</sup>

D'autres groupements et associations de femmes ont aussi une influence sur l'évolution du statut de la femme dans la société québécoise. Certaines actions de ces diverses associations apparaîtront au cours du rapport.

---

<sup>6</sup> Voir Etat des actions gouvernementales en matière de condition féminine, 1980-1981, Secrétariat général à la Condition féminine. (Annexe 9).

#### Article 4

1. L'adoption par les Etats 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 Etats 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.

Les intentions législatives du gouvernement du Québec et sa politique en tant qu'employeur seront examinées successivement. Sur la question de la protection de la maternité, nous référons le lecteur à Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, rapport du Canada, section Québec, sur la mise en oeuvre des dispositions des articles 10 à 12 du Pacte; pp. 460-464 et les commentaires sous les articles 11(1)f, 11(2)b et 11(2)d de la présente Convention.

Avec l'adoption de la Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne (Annexe 4), les programmes d'accès à l'égalité sont dorénavant autorisés. En effet, la partie III de la Loi se lit ainsi:

#### PARTIE III

##### Les programmes d'accès à l'égalité

"86.1 Un programme d'accès à l'égalité a pour objet de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi, ainsi que dans les secteurs de l'éducation ou de la santé et dans tout autre service ordinairement offert au public.

Un tel programme est réputé non-discriminatoire s'il est établi conformément à la Charte".

"86.2 Tout programme d'accès à l'égalité doit être approuvé par la Commission à moins qu'il ne soit imposé par le tribunal.

La Commission, lorsqu'elle en est requise, doit prêter son assistance à l'élaboration d'un tel programme."

"86.3 La Commission peut, après enquête, si elle constate une situation de discrimination prévue par l'article 86.1, recommander l'implantation, dans un délai qu'elle fixe, d'un programme d'accès à l'égalité qu'elle a élaboré conformément à la Charte.

La Commission peut, lorsque sa recommandation n'a pas été suivie dans le délai fixé, s'adresser au tribunal et, sur preuve d'une situation visée dans l'article 86.1, obtenir l'imposition de ce programme. Le tribunal peut, en conformité avec la Charte, apporter au programme, les modifications qu'il juge adéquates."

"86.4 La Commission surveille l'application des programmes d'accès à l'égalité. Elle peut effectuer des enquêtes et exiger des rapports."

"86.5 Lorsque la Commission constate qu'un programme d'accès à l'égalité n'est pas implanté ou n'est pas observé, elle peut, s'il s'agit d'un programme qu'elle a approuvé, retirer son approbation ou, s'il s'agit d'un programme dont elle a recommandé l'implantation, s'adresser au tribunal conformément au deuxième alinéa, de l'article 86.3."

"86.6 Un programme visé dans l'article 86.3 peut être modifié, reporté ou annulé si des faits nouveaux le justifient.

Lorsque la Commission et la personne requise d'implanter le programme s'entendent, l'accord modifiant, reportant ou annulant le programme d'accès à l'égalité est constaté par écrit.

En cas de désaccord, l'une ou l'autre peut s'adresser au tribunal afin qu'il décide si les faits nouveaux justifient la modification, le report ou l'annulation du programme et qu'il détermine le délai après lequel le programme initial ou modifié devra être appliqué.

Toute modification doit être établie en conformité avec la Charte."

"86.7 La Commission peut s'adresser au tribunal pour obtenir une injonction contre la personne à qui le tribunal a ordonné l'implantation d'un programme et qui refuse ou omet de l'implanter, de l'appliquer, ou de le modifier alors qu'elle y est tenue."

"86.8 Le gouvernement doit, dans le délai qu'il fixe, implanter des programmes d'accès à l'égalité dans ses ministères.

Il peut également exiger de ses organismes l'élaboration et l'implantation de tels programmes.

Les articles 86.2 à 86.7 ne s'appliquent pas aux programmes visés dans le présent article."

#### PARTIE IV Réglementation

"86.9 Le gouvernement peut, par règlement:

- a) déterminer les données actuarielles et les facteurs de détermination de risque qui ne constituent pas de la discrimination dans les contrats d'assurance, les régimes d'avantages sociaux, de retraite, de rente ou d'assurance ou dans les régimes universels de rente ou d'assurance;
- b) fixer les critères, normes, barèmes, conditions ou modalités concernant l'élaboration, l'implantation ou l'application de programmes d'accès à l'égalité, en établir les limites et déterminer toute mesure nécessaire ou utile à ces fins."

"86.10 Le gouvernement, après consultation de la Commission, publie le projet de règlement à la Gazette officielle du Québec avec un avis indiquant le délai après lequel ce projet sera déposé devant la Commission parlementaire élue de la justice et indiquant qu'il pourra être adopté après l'expiration des trente jours suivant le dépôt du rapport de cette commission devant l'Assemblée nationale du Québec.

Le gouvernement peut modifier le projet de règlement avant de l'adopter sans avoir à donner un nouvel avis."

"86.11 Un règlement entre en vigueur à la date de sa publication à la Gazette officielle du Québec ou à une date ultérieure qui y est indiquée."

(...)

"26. Un programme d'accès à l'égalité existant lors de l'entrée en vigueur de la présente loi qui doit être présenté pour approbation à la Commission des droits de la personne est présumé non-discriminatoire jusqu'à ce que la Commission se soit prononcée sur la demande d'approbation."

D'autre part, le gouvernement du Québec énonçait en 1980, sa politique d'égalité en emploi pour les femmes dans la Fonction publique. (voir Annexe 10).

Se fondant sur des études ayant démontré un problème de représentation des femmes à tous les niveaux de l'emploi dans la fonction publique, la politique du gouvernement, en tant qu'employeur, consiste à mettre en place une série de mesures ayant pour but d'éliminer des politiques, réglementations, pratiques et directives en matière de gestion de personnel, les éléments qui pourraient, d'une façon quelconque, être de nature discriminatoire envers les femmes et les hommes, notamment et non exclusivement, au niveau de l'embauche, de la formation professionnelle, de l'évaluation de l'expérience, y compris celle obtenue sans rémunération, de la promotion, des conditions de travail, ainsi que l'établissement de catégories ou de classification des emplois. A cette fin, le gouvernement fait appel à la participation de tous ses ministères et organismes.

La responsabilité de l'implantation de toutes les mesures nécessaires à l'implantation de cette politique revient au plus haut niveau de l'organisation.

En vue d'atteindre les buts fixés, toute la réglementation, pratiques et directives en matière de gestion de personnel doivent être révisées pour les rendre conformes aux prescriptions de la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q. chap. C-12). Des objectifs quantitatifs sont également établis en vue de redresser le déséquilibre de tout écart entre les objectifs et les résultats examinés périodiquement.

Un Comité de surveillance de l'égalité en emploi a également été mis sur pied. Ayant pour mandat de surveiller l'évolution des plans d'action et de conseiller la ministre de la Fonction publique, ce comité de surveillance se compose d'un représentant du ministère de la Fonction publique, de l'Office de recrutement et de la sélection du personnel, du Conseil du Trésor, du Secrétariat général à la Condition féminine, du Conseil du statut de la femme, de la Commission des droits de la personne, du Comité consultatif de la gestion du personnel et du Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec.

Le ministère de la Fonction publique doit, entre autres, mettre à la disposition des ministères et organismes, des outils, notamment des programmes de formation destinés aux agents ministériels responsables, des contenus pour des sessions de sensibilisation du personnel de soutien aux orientations de carrière et pour des sessions d'information sur des moyens de réaliser leur plan de carrière, ainsi que des contenus pour des sessions de sensibilisation, à l'intention des cadres.

Le ministère de la Fonction publique confectionne également, sur une base annuelle, depuis l'exercice 1979-1980, un répertoire de données statistiques contenant les données socio-économiques suivantes: la répartition des employés par sexe, par classe, par âge, par traitement et par catégorie, pour chacun des ministères et organismes soumis à la Loi sur la fonction publique.

Dans un second temps, le ministère doit réunir et publier un répertoire de données sur l'offre de main-d'oeuvre féminine, qui comprend notamment les statistiques des finissants des universités, des collèges d'enseignement général et professionnel (C.E.G.E.P.) et des écoles secondaires, avec le nombre et la

proportion des diplômés selon le sexe, le secteur d'études et les institutions, des statistiques sur la main-d'oeuvre en général selon le sexe, la scolarité et les secteurs d'emplois en nombre et en proportion ainsi que des statistiques sur l'offre de service à la Fonction publique selon le sexe et la catégorie pour les candidats attirés, déclarés aptes et nommés.

Certaines mesures additionnelles sont également prévues. Ainsi, au niveau de l'attraction, des mesures sont prises pour assurer la participation active des femmes dans la dispensation des sessions d'information sur l'emploi dans la fonction publique, entre autres, auprès des maisons d'enseignement, pour diffuser une publicité sur des cas-types de femmes qui occupent des postes traditionnellement comblés par des hommes et inversement sur des cas-types d'hommes qui occupent des postes traditionnellement comblés par des femmes, et pour développer des programmes de publicité visant à promouvoir le recrutement de femmes et d'hommes dans toutes les classes d'emplois où elles/ils sont représenté(e)s.

Au niveau de la sélection, les mécanismes doivent garantir aux femmes des chances égales d'accessibilité à l'emploi, notamment en exigeant que tout membre siégeant sur un jury ait reçu une formation adéquate en vue d'assurer une égalité véritable d'accès aux postes de la fonction publique, en constituant une banque de noms de femmes professionnelles et cadres en provenance d'organismes externes à la fonction publique pour siéger sur des jurys de sélection, en prenant les dispositions nécessaires pour assurer la présence de femmes dans chaque jury de sélection, et en priorité dans les concours où il y a des femmes candidates et en accordant la même attention dans l'évaluation de l'expérience pertinente, à l'étude des tâches dites féminines, rémunérées ou non, que celle qui est présentement accordée dans l'étude des dossiers des hommes.



D'autres mesures ont trait à la formation professionnelle ainsi qu'à la classification et à la rémunération des emplois, notamment en ce qui a trait au classement des employés de secrétariat et l'amélioration de la situation de ces employés.

Le gouvernement favorisera enfin la mise sur pied de garderies là où la concentration d'employés permettra la formation d'un groupe intéressé à gérer un tel projet.

L'échéance de la prochaine étape, celle de la consolidation et de la révision globale, fut fixée à octobre 1982. On'y a alors examiné les deux plans annuels soumis par tous les ministères et organismes.

Le pourcentage de femmes cadres supérieurs dans la Fonction publique québécoise était de 1.55% en 1976 et de 4.5% en 1982.

#### Article 5

Les Etats 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;

Nous référons le lecteur à:

Pour les Québécoises: Egalité et indépendance, Annexe 8, en particulier aux pages 43 et ss., 55 et ss., 76 et ss., et 246 et ss.

Jeunes, égaux en droits et responsables, Annexe 6, en particulier à la page 28.

Grille d'analyse des stéréotypes discriminatoires dans le matériel didactique, cahier I: Guide d'utilisation de la grille d'analyse  
cahier II: Les feuilles d'enregistrement des données, cahier III:  
Synthèse de l'analyse, Annexe 11.

Etat des actions gouvernementales en matière de condition féminine, Annexe 9.

Les Québécoises et le loisir, Annexe 12.

Aux mesures examinées sous les autres articles de la Convention et contenues dans les documents cités ci-haut, un autre exemple touchant la publicité sera évoqué.

Le Comité pour la publicité non sexiste du Conseil du statut de la femme a été créé en novembre 1979 et se compose de représentants des organismes suivants: le Conseil du statut de la femme, l'Office de la protection du consommateur, la Commission des droits de la personne, l'Association féminine d'éducation et d'action sociale, la Fédération des femmes du Québec, le YWCA de Montréal, l'Union des artistes, le Comité de la condition féminine de la Fédération des travailleurs du Québec, ainsi que des personnes ressources de l'industrie de la publicité du Québec. Le mandat du Comité pour la publicité non sexiste est de mettre sur pied une action de sensibilisation et d'éducation du public et de l'industrie concernant la publicité sexiste. Les résultats à moyen terme de cette action de sensibilisation et d'éducation permettront au Conseil du statut de la femme de réévaluer la nécessité d'une loi en ce qui concerne l'élimination de la publicité sexiste.

Tout au long de l'année, le Comité reçoit les plaintes du public. Si celles-ci s'avèrent fondées, la directrice du Comité

tente de persuader l'agence de publicité et la société ou personne commanditaire de modifier sa publicité. Il arrive aussi que la publicité sexiste soit publiée dans la Gazette des femmes, le bulletin du Conseil du statut de la femme du Québec.

En 1981, le Comité a créé le concours "Demeritas" et, en 1982, y a ajouté le concours "Emeritas" pour souligner certains messages publicitaires exempts de sexisme.

Ce concours Demeritas-Emeritas donne plus de force aux opinions individuelles et isolées en les regroupant et permet d'affirmer publiquement l'existence d'un fort courant désapprouvant le sexisme au Québec.

A la suite du concours Demeritas de 1981, la plupart des annonces qui avaient reçu des mentions négatives ont été retirées. Une société multinationale, dont le budget publicitaire est d'environ vingt-sept millions de dollars, a retiré des réseaux français de télévision la publicité pour un produit qui avait reçu le prix Demeritas en 1981. A l'aide des publications du Conseil du statut de la femme, cette société a l'intention d'organiser des sessions d'information sur le sexisme pour les cadres de la compagnie ainsi que pour le personnel des sept (7) agences de publicité qui annoncent ses produits.

Le Comité a publié un code d'éthique concernant le sexisme en publicité. Ce code se lit comme suit:

"On entend par discrimination quant au sexe (ou encore par sexisme), une discrimination qui dévalorise un sexe par rapport à l'autre.

Cependant, les diverses définitions du sexisme actuellement acceptées précisent que c'est le sexe féminin qui est victime de cette forme de discrimination.

C'est dans le but d'aider à améliorer l'image de la femme dans la publicité, tout en évitant que le sexe masculin ne soit lui aussi dévalorisé, que les articles qui suivent ont été rédigés.

1. Aucun des deux sexes ne doit être utilisé indûment, en tout ou en partie, de manière à être réduit à une décoration ou à un objet sexuel. Dans ce contexte, une décoration est entendue comme un élément ajouté, utilisé sans autre raison que d'embellir et sans aucun rapport avec les conditions normales d'utilisation d'un produit.
2. Aucun des deux sexes ne doit être représenté sans nécessité comme un être faible ou inférieur qui notamment est montré dans un état de dépendance physique ou émotive à l'égard de l'autre sexe.
3. Aucun des deux sexes ne doit être représenté de manière à ce que ses capacités intellectuelles soient dévalorisées.
4. L'égalité des sexes doit être reflétée au niveau des qualités attribuées aux personnages publicitaires. A cette fin, la publicité ne doit pas:
  - a) associer certaines qualités physiques à un sexe plutôt qu'à un autre;
  - b) présenter l'utilisation d'un produit comme apte à conférer uniquement un pouvoir de séduction.
5. L'égalité des sexes doit également être reflétée au niveau de la répartition des rôles sociaux et parentaux.

A cette fin, la publicité doit:

- a) éviter d'associer systématiquement certains types de produits à un seul sexe lorsque ces produits sont utilisés par l'un et l'autre sexe;
- b) montrer la diversité des rôles professionnels comme également accessibles aux hommes et aux femmes;
- c) tendre à montrer les deux sexes comme également responsables des tâches domestiques, de l'éducation et des soins à donner aux enfants;
- d) éliminer les attitudes serviles.

6. Lorsqu'elle concerne les enfants, la publicité ne peut associer systématiquement un produit à un sexe, à l'exclusion de l'autre.
7. Pour refléter le principe d'égalité des sexes, la publicité doit tendre à utiliser un nombre équitable de voix hors champ à chacun des deux sexes.

- 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.

Nous référons le lecteur:

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, Rapport du Canada sur la mise en oeuvre des dispositions des articles 10 à 12 du Pacte, section Québec, pp. 452-464.

Commentaires sous l'article 11(1)f de la Convention, infra;

Pour les Québécoises: égalité et indépendance, Annexe 8, aux pages 87, 168 et 181.

#### Article 6

Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour réprimer, sous toutes leurs formes, le trafic des femmes et l'exploitation de la prostitution des femmes.

Nous référons le lecteur à:

Prostitution des jeunes? Connais pas ..., Annexe 13;

Rapport du groupe de travail sur la prostitution chez les mineurs, Annexe 14.

En droit constitutionnel canadien, la responsabilité législative relative à l'exploitation de la prostitution des personnes relève de la juridiction fédérale.

## DEUXIEME PARTIE

### Article 7

Les Etats 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;

La Loi électorale du Québec (L.R.Q. chap. E-3) définit à son article 48 les qualités requises pour être électeur:

"48. Possède les qualités requises pour être électeur et peut être inscrite sur une liste électorale toute personne physique qui réunit les cinq conditions suivantes:

1. Etre domiciliée au Québec depuis au moins un an avant le dernier jour de la révision annuelle;
2. Etre domiciliée dans une section de vote le premier jour fixé pour le recensement annuel;
3. Avoir dix-huit ans accomplis le dernier jour de la révision annuelle ou le jour du scrutin;
4. Etre de citoyenneté canadienne au moment de l'inscription de son nom lors du recensement ou de la révision;
5. N'être pas frappée d'aucune des incapacités de voter prévues par la présente loi."

La Loi sur la consultation populaire (L.R.Q. chap. C-64.1) se réfère à l'article de la Loi électorale cité plus haut.

L'article 22 de la Charte des droits et libertés (L.R.Q. chap. C-12) énonce que:

"22. Toute personne légalement habilitée et qualifiée a droit de se porter candidat lors d'une élection et a droit d'y voter".

Le ministère des Affaires municipales du Québec a lancé une campagne de sensibilisation à la démocratie municipale en 1981.

Les deux objectifs fixés pour la première phase étaient d'augmenter les candidatures aux postes électifs (mairie, conseiller) en insistant sur un besoin de croissance du nombre des femmes au sein des conseils municipaux et de hausser le nombre des électeurs et électrices là où se tiendraient des scrutins.

La seconde phase était axée sur la valorisation du gouvernement local afin de rendre plus attirants les postes électifs au sein des conseils municipaux, notamment pour les femmes.

La dernière phase de la campagne visait à motiver le plus grand nombre de citoyens à participer aux scrutins, là où un choix de candidats s'offrait.

Plusieurs organismes gouvernementaux ont participé à la réalisation du programme, dont le Conseil du statut de la femme et les bureaux régionaux du ministère, en particulier pour les populations cibles féminines.

Les résultats des élections municipales de 1981 sont considérés positifs sur le plan féminin.

Alors qu'en 1980, 1.4% des maires étaient des femmes, ce pourcentage est passé à 2.3% en 1981. La hausse est encore plus notable pour les conseillères. De 4.1%, elle s'est élevée à 8.1% en 1981.

Les résultats anticipés prévoyaient plus de 4% de candidatures féminines et plus de 4% de femmes élues. Les résultats furent respectivement de 6.7% et 8.1 %.

Voir Rapport d'évaluation de la campagne de sensibilisation aux élections municipales de 1981, Annexe 15.

- b) De prendre part à l'élaboration de la politique de l'Etat et à son exécution, occuper des emplois publics et exercer toutes les fonctions publiques à tous les échelons du gouvernement;

Nous référons le lecteur à:

Egalité en emploi pour les femmes dans la Fonction publique, Annexe 10, examinée sous l'article 4 de la Convention;

Etat des actions gouvernementales en matière de condition féminine 1980-1981, Annexe 9, aux pages 100 et 102.

- c) De participer aux organisations et associations non gouvernementales s'occupant de la vie publique et politique du pays.

Les deux principaux partis politiques au Québec, le Parti québécois et le Parti libéral, comptent respectivement 41% et 48% de membres féminins.

Aucune femme ne siège au Conseil d'administration du Conseil du patronat du Québec et une femme est membre du Comité exécutif, la structure de l'organisme le permettant.



Pour les quatre principales centrales syndicales, les chiffres sont les suivants: Confédération des syndicats nationaux (CSN) 55% de membres féminins et aucune femme à l'exécutif; Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) 33% de membres féminins et 9% de femmes à l'exécutif; Centrale des syndicats démocratiques (CSD) 30% de membres féminins et 17% de femmes à l'exécutif élargi; Centrale des enseignants du Québec (CEQ) 65% de membres féminins et 42% de femmes à l'exécutif;

En 1981, l'Association des femmes diplômées des Universités (Montréal) publiait une étude sur La place de la femme dans les corporations professionnelles, (Annexe 16).

Au niveau de la représentation des femmes professionnelles, l'étude établit qu'à quelques exceptions près, "les professions sont tantôt à haute concentration féminine, tantôt à haute concentration masculine. Cette disposition existe donc autant dans le secteur professionnel que dans celui des métiers traditionnellement féminins ou masculins".<sup>7</sup>

Pour les fins de la recherche, l'Association a divisé les professions en trois catégories: les professions masculines, comprenant moins de 40% d'effectifs féminins, les professions mixtes, comprenant entre 30% et 70% d'effectifs féminins et les professions féminines, comprenant plus de 70% d'effectifs féminins. A partir de cette classification, l'Association a dénombré dix-huit professions masculines, quatre professions mixtes et cinq professions féminines. L'étude constate d'abord que les professions masculines sont les plus nombreuses et sont celles qui couvrent également le plus grand nombre de champs disciplinaires. Elles regroupent en exclusivité le domaine de la médecine, les sciences pures et appliquées et les disciplines de l'administration. De leur côté, les professions féminines

<sup>7</sup> Association des femmes diplômées des Universités (Montréal). La place de la femme dans les corporations professionnelles, mai 1981, Annexe 16, p. 4.

de la santé telles physiothérapeutes, infirmières, hygiénistes dentaires, ergothérapeutes et diététistes sont subordonnées aux professions masculines. <sup>8</sup>

Au niveau de la concentration des femmes professionnelles, une seule profession, celle d'infirmière, regroupe 79% des effectifs féminins de toutes les corporations. Dans les professions à majorité masculine, le même pourcentage des effectifs masculins, 79%, est réparti entre neuf professions. <sup>9</sup>

L'étude permet aussi d'apprécier la présence des femmes dans les instances décisionnelles et administratives des corporations professionnelles. Les données recueillies se résument ainsi:

- "a) dans de nombreux cas, les femmes sont soit totalement absentes des instances décisionnelles et administratives des corporations, soit sous-représentées par rapport à leur présence relative dans l'ensemble des corporations:
- dans huit (8) corporations, il n'y a aucune femme élue, que ce soit au bureau de direction ou au comité exécutif;
  - dans neuf (9) autres corporations, les femmes ont une représentation s'échelonnant entre 4 et 18%;
- b) l'on constate que même dans les professions "féminines", la représentation des femmes au bureau ou dans l'exécutif est presque toujours inférieure à leur représentation au sein de la corporation;
- c) l'écart est encore plus prononcé dans les comités exécutifs des corporations:
- il n'y a que dix (10) corporations sur vingt-sept (27) ayant des femmes au comité exécutif;

---

<sup>8</sup> Idem, aux pages 4, 5 et 6

<sup>9</sup> Idem, p. 6

- de ces dix (10) corporations, trois (3) seulement font partie de la catégorie masculine." 10

L'étude conclut enfin, en prospective, que "l'analyse de la représentation féminine et masculine dans les universités et collèges québécois pour différents champs d'études ne permet pas d'entrevoir des changements importants à court terme. Cependant, il est encourageant de constater qu'à l'université, des secteurs comme ceux des services de la santé, des sciences pures, du droit et de l'administration, traditionnellement fréquentés en majorité par des hommes, ont une représentation féminine supérieure à celle constatée jusqu'à maintenant."<sup>11</sup>

#### Article 8

Les Etats 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.

Le 24 août 1982, le ministre des Affaires intergouvernementales du Québec annonçait la nomination de madame Michèle Thiбаudeau-De Guire à titre de déléguée du Québec en Nouvelle-Angleterre (Boston). La première femme déléguée du Québec est ingénieure de profession.

Voir également la Liste de participantes à des colloques, conférences, symposiums à caractère international, (Annexe 17).

#### Article 9

1. Les Etats 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

10 Idem, aux pages 14 et 15

11 Idem, aux pages 32 et 33

de la femme, ni ne la rend apatride, ni ne l'oblige à prendre la nationalité de son mari.

2. Les Etats parties accordent à la femme des droits égaux à ceux de l'homme en ce qui concerne la nationalité de leurs enfants.

En droit constitutionnel canadien, la compétence législative sur la nationalité appartient au gouvernement fédéral.

### TROISIEME PARTIE

#### Article 10

Les Etats 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;

L'objectif du ministère de l'Education dans le domaine de l'orientation est de permettre aux adolescentes et aux adolescents d'élargir leur choix scolaires et professionnels.

L'élaboration et la parution de la nouvelle version du programme d'information scolaire et professionnelle sont complétées. (voir Annexe 18). Ce programme vise à contrer les stéréotypes et les préjugés relatifs aux professions.

Le lancement et la diffusion du matériel du programme d'orientation Vire-vie (voir Annexe 19) ont été faits au début de 1980. La confection d'un répertoire des objectifs en orientation pour le secondaire est également à être confectionné. On projette enfin de faire l'inventaire des cours offerts dans les départements d'orientation et celui des nouvelles pratiques d'orientation auprès des étudiantes.

- 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;

Au Québec, tout le système d'enseignement, de la pré-maternelle à l'université, est mixte. Les étudiants des deux sexes ont accès aux mêmes locaux et aux mêmes enseignants.

Deux autres programmes se sont ajoutés au programme d'information scolaire et professionnelle. (voir, supra, les commentaires sous l'article 10a) de la Convention). L'initiation à la technologie et l'économie familiale deviendront obligatoires pour tous garçons et filles.

Le programme de formation personnelle et sociale, dont l'un des volets est l'éducation sexuelle, inclura des connaissances touchant les conditions socio-économiques des femmes, les droits de la personne et les dispositions juridiques les concernant. Ce programme est en cours d'élaboration et il sera obligatoire à tous les cycles du primaire et du secondaire.

Au niveau de la formation des personnels scolaires, l'on vise à intégrer dans leur formation et leur perfectionnement, de l'information sur le sexisme et sur la situation des femmes en général.

Le ministère de l'Education participe également, avec des représentants des universités, à un comité sur la formation des maîtres.

La formation du personnel oeuvrant dans les garderies auprès des enfants de 0 à 6 ans est offerte dans quelques collèges d'enseignement général et professionnel (CEGEP) du Québec. Le ministère de l'Education s'assure du caractère non sexiste de cette formation.

Dans le but de sensibiliser le personnel même du ministère de l'Education, la Direction générale des réseaux a entrepris plusieurs actions.

Une compilation des effectifs féminins, tant à Québec qu'en régions a été effectuée et analysée. Toute information d'ordre général sur la condition féminine est transmise au personnel de la Direction précitée.

Pour rejoindre les personnels scolaires des réseaux, primaire, secondaire, collégial et universitaire, un premier comité sur la condition féminine, regroupant des représentants du ministère de l'Education et des universités a été créé à l'automne 1980.

- 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;

Voir, supra, les commentaires sous l'article 10a) et b) de la Convention.

Le ministère de l'Éducation du Québec a mis sur pied le Comité pour la fabrication d'une grille de lecture, en le chargeant d'élaborer les critères d'une grille de lecture visant à éliminer, d'une part, tous les stéréotypes discriminatoires et, d'autre part, à assurer une représentativité des différents groupes constituant la population du Québec. Ce comité était formé de représentants du ministère de l'Éducation, du Conseil du statut de la femme et de la Commission des droits de la personne. Le Comité a terminé ses travaux et la grille de lecture est en vigueur (voir Annexe 11). Tout manuel scolaire québécois doit maintenant être conforme aux dispositions de cette grille de lecture. Enfin, des instruments de travail sont à être élaborés pour aider à l'analyse des textes existants lors de l'entrée en vigueur de la grille de lecture. Déjà quatre instruments audio-visuels ont été produits et mis à l'étape de la vérification.

En collaboration avec la Commission des droits de la personne, le ministère de l'Éducation a également édité la brochure Jeunes, égaux en droits et responsables, (voir Annexe 6) qui a été distribuée dans l'ensemble du Québec, à l'intention de la population en milieu scolaire. Ce document a également servi d'instrument de formation pour les maîtres.

- d) Les mêmes possibilités en ce qui concerne l'octroi de bourses et autres subventions pour les études;

La Loi sur les prêts et bourses aux étudiants (L.R.Q. chap. P-21) définit le mot "étudiant" comme "une personne inscrite dans une institution d'enseignement au niveau post-secondaire et qui est reconnue comme étudiant par les règlements. (Article 1c).

- 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;

En janvier 1980, la Commission d'étude sur la formation des adultes était créée avec le mandat de faire porter ses recherches en particulier sur les questions relatives:

- "a) à la formation professionnelle des niveaux secondaire, collégial et universitaire;
- b) au recyclage et au perfectionnement professionnel des travailleurs, dans les différents réseaux institutionnels, les industries, les ordres professionnels, les syndicats, etc... et ce, dans une perspective d'éducation permanente;
- c) au partage des responsabilités interministérielles et institutionnelles en matière de support financier et de services d'enseignement professionnel offerts à la main-d'oeuvre;
- d) à l'éducation culturelle (non professionnelle) des adultes, dans les institutions d'enseignement et en dehors des institutions d'enseignement;
- e) à l'éducation des adultes et à la promotion du bien-être collectif."

Voir Annexe 20 Apprendre: une action volontaire et responsable, Commission d'étude sur la formation des adultes, aux pages 51 et ss.



Le rapport fut présenté au gouvernement du Québec en février 1982.

Une partie du rapport est consacrée à l'accessibilité à l'éducation des adultes (Troisième partie) et examine les "inégalités d'accès liées à la discrimination", dont celles reliées à la condition féminine.

Dans un premier temps, la Commission d'étude constate que la société fait reposer encore très majoritairement sur les femmes la responsabilité de la garde et de l'éducation des enfants, ce qui se traduit dans la majorité des cas par un emploi du temps laissant peu de place à d'autres activités, ainsi que par une dépendance financière peu propice à des dépenses pour fins de formation.

L'école concrétise encore une division des rôles sociaux basés sur le sexe. Ainsi, les filles ont toujours tendance, dès le secondaire, à choisir des options professionnelles traditionnelles débouchant immédiatement sur le marché du travail. À l'université, la proportion de femmes diplômées passe de 42% au premier cycle à 23% au troisième cycle. De plus, ces femmes s'orientent encore vers des secteurs bien précis: sciences humaines, éducation, lettres et sciences de la santé où elles forment 93.7% du groupe para-médical.

Ainsi, l'école concrétise la division des rôles fondée sur le sexe et continue à véhiculer les stéréotypes sexistes qui servent de justification à la discrimination.

Les services d'orientation, par leur incompétence et leur sexisme, contribueraient à maintenir les femmes dans des emplois ghettos. Les marchés de travail élaborent enfin leurs propres méca-

nismes discriminatoires. Dans un premier temps, le rapport constate que plus la formation est reliée à l'emploi, plus les mécanismes d'accès sont sélectifs et limitatifs pour les femmes, celles-ci étant majoritairement cantonnées dans des ghettos ne nécessitant que peu de formation et de perfectionnement.

Les femmes occupent également 80% des emplois à temps partiel au Québec, subissant aussi les désavantages de ce genre de travail: précarité de l'emploi, roulement de main-d'oeuvre, quasi absence de protection syndicale, etc.

(Voir Annexe 20, pp. 132-137).

La Commission d'étude émettait huit (8) recommandations concernant les femmes:

- " - Qu'on assure aux femmes des possibilités égales de développement personnel et professionnel, entre autres, par une "déséxisation" également des services d'orientation et d'information, par une "déséxisation" également des normes d'admission, des contenus et des structures de formation.
- Que les documents d'information décrivant un programme de formation relié à l'emploi soient expurgés de tout élément discriminant lié au sexe ou à l'âge de la personne.
- Que les différents ministères et organismes publics du Québec recourent aux média pour faire évoluer les mentalités dans le sens de la "déséxisation" des rôles sociaux.
- Que soient développés des services, tels que des garderies dans les milieux de formation, pour favoriser l'accès des femmes aux ressources éducatives, et que ce service soit considéré comme aussi important que les autres services de soutien à la formation.

- Que les critères de connexité d'emploi actuellement utilisés pour la formation reliée à l'emploi à temps partiel soient assouplis afin de permettre aux femmes qui le souhaitent de se former en vue d'un retour sur le marché du travail.
- Que des mesures d'action positive envers les femmes soient adoptées en ce qui concerne l'accès à des activités de perfectionnement au travail, notamment celles des catégories d'emplois habituellement laissées pour compte.
- Que l'ensemble des métiers soient accessibles aux femmes et que les employeurs soient incités par l'Etat à employer des femmes dans les métiers non traditionnels.
- Que l'on poursuive les programmes actuels de formation destinés à faciliter le retour des femmes sur le marché du travail."

(Voir Annexe 20, p. 159)

Sur la question de l'alphabétisation, voir Annexe 20, pp. 99 et ss.

En juillet 1982, un Comité du ministère de l'Education déposait un document qui analysait le rapport de la Commission d'étude sur la formation des adultes, sous l'angle de la condition féminine. L'objectif de cette analyse était de dégager et d'identifier les enjeux plus spécifiques à la condition féminine dans la formulation des 430 recommandations de la Commission d'étude. Voir Annexe 21, Analyse du rapport de la C.E.F.A. Apprendre: une action volontaire et responsable - Position du Comité ad hoc sur la formation des adultes et de la coordination à la condition féminine du ministère, ministère de l'Education du Québec, juillet 1982 .

Le ministère de l'Éducation a également mis sur pied un comité ministériel avec le mandat général d'analyser et de définir quelles pourraient être les modalités d'implantation d'une politique de reconnaissance des acquis aux différents niveaux de la structure scolaire. Voir Annexe 22 La reconnaissance des acquis au ministère de l'Éducation et Condition féminine et reconnaissance des acquis de formation, ministère de l'Éducation du Québec .

A titre d'exemple d'autres actions dans ce domaine, mentionnons la brochure du Conseil du statut de la femme intitulée: Projets de femmes - Information pour celles qui retournent aux études et/ou qui reviennent sur le marché du travail (voir Annexe 23).

- 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;

Voir commentaires sous le paragraphe précédent et Annexe 24, L'abandon scolaire, ministère de l'Éducation du Québec, octobre 1981.

- g) Les mêmes possibilités de participer activement aux sports et à l'éducation physique;

La quatrième phase du plan d'action du ministère de l'Éducation en matière de condition féminine est la réappropriation des espaces vitaux. Cet objectif réfère à la place que les femmes devraient pouvoir occuper dans le monde de l'éducation.

Les espaces que les femmes ont à se réapproprier dans le monde de l'éducation sont les espaces physiques (en terme de sécurité et d'intégrité à l'école), psychologiques (au niveau des rapports hommes-femmes à l'école), économiques (dans le domaine

de l'utilisation des ressources humaines, matérielles et financières de l'école), et politiques (dans les différents niveaux de responsabilité et de décision à l'école).

La réappropriation économique vise à répartir plus équitablement entre les clientèles féminines et masculines les ressources humaines, matérielles et financières mises à la disposition des activités scolaires et parascolaires.

Une étude sur la situation générale des activités étudiantes au niveau secondaire est terminée depuis septembre 1980. D'autres études, plus spécifiques, portent sur la participation aux activités, sur le partage des ressources, sur l'inventaire des activités offertes et sur la répartition des budgets, le tout en fonction du sexe des participants.

- 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.

Voir, supra, les commentaires sous l'article 10b) de la Convention.

L'information sur la planification de la famille en milieu scolaire a fait l'objet d'actions concertées du ministère des Affaires sociales et du ministère de l'Éducation.

Dans le cadre de la politique du ministère des Affaires sociales en matière de planification des naissances, l'implantation du "programme d'information préventive en milieu scolaire" a constitué, à partir de 1973, une action prioritaire.

En mettant à la disposition de la population étudiante des ressources professionnelles compétentes, ce programme désire fournir aux jeunes une information adéquate dans les domaines de la sexualité et de la planification des naissances.

Cette action veut néanmoins se réaliser en conformité avec le droit des parents et des éducateurs d'intervenir auprès des jeunes à l'intérieur d'un système éducatif global.

Le ministère des Affaires sociales a invité les responsables à orienter prioritairement leur action vers les étudiants et étudiantes du cours professionnel, d'un âge plus avancé et à la veille d'entrer sur le marché du travail. Par la suite, l'intervention fut élargie aux étudiants du secondaire. Les professionnels interviennent également à titre de personnes ressources auprès des parents et professionnels du cours primaire.

Chaque année, le programme est l'objet d'une évaluation quantitative. Un projet d'évaluation qualitative a déjà fait l'objet d'une expérimentation dans trois régions du Québec.

Ce programme est implanté dans toutes les régions du Québec, et en 1978-1979, il a rejoint 74 356 élèves répartis dans 236 institutions, dont 88.6% sont des écoles secondaires ou polyvalentes.

Voir, infra, les commentaires sous l'article 12 paragraphe 1 de la Convention.

#### Article 11

1. Les Etats 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;

Voir Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, Rapport du Canada sur les articles 6 à 9, section Québec, août 1980, pp. 337-338.

- b) Le droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi;

Voir, idem et supra, les commentaires sous l'article 2 de la Convention.

- 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;

Voir Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, Rapport du Canada sur les articles 6 à 9, section Québec, août 1980, pp. 337-338.

- 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;

Voir, idem, à la page 339 et Annexe 25, A travail équivalent, salaire égal sans discrimination, cahier no 3, Commission des droits de la personne du Québec, 1980.

- 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;

Voir Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, Rapport du Canada sur les articles 6 à 9, section Québec, août 1980, pp. 342 et 345.

- 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.

Voir Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, Rapport du Canada sur les articles 6 à 9, section Québec, août 1980, pp. 339 et 340.

La Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q. chap. S-2.1) reconnaît: "le travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique" (article 9). Le mot "travailleur" est défini à l'article 1 de la loi comme "une personne qui exécute, en vertu d'un contrat de louage de services personnels ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, un travail pour un employeur, y compris un étudiant dans les cas déterminés par règlement, à l'exception des personnes représentant l'employeur dans ses relations avec les travailleurs et l'officier d'une corporation; sauf si cette personne agit à ce titre après avoir été désignée par les travailleurs ou une association accréditée".

Afin d'assurer la mise en oeuvre du principe énoncé à l'article 9, la loi reconnaît, dans un premier temps, un "droit de refus" à tout travailleur. L'article 12 énonce que:



"12. Un travailleur a droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger".

Le travailleur ne peut cependant exercer son droit de refus s'il met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce (article 13). Une fois qu'un travailleur lui a signifié son droit de refus, l'employeur ne peut faire exécuter le travail par un autre travailleur d'un même ou d'un autre établissement (article 14). Dès que l'employeur ou son représentant est avisé d'un droit de refus, il doit convoquer le représentant à la prévention pour procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'il entend apporter. S'il n'y a pas de représentant(e) à la prévention, ou si il/elle n'est pas disponible, on s'adresse alors à un représentant de l'association de travailleurs accréditée (article 16). Si le travailleur persiste à refuser d'effectuer le travail malgré l'avis qu'il n'existe pas de danger justifiant ce refus, l'employeur peut alors faire exécuter le travail par un autre employé. Ce travailleur peut accepter de le faire après avoir été informé que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé (article 17). Au besoin un inspecteur, nommé et rémunéré suivant la Loi de la fonction publique, peut intervenir et rendre une décision exécutoire. pour laquelle existe un appel auprès de l'Inspecteur chef régional (article 20 et 21).

Dans un deuxième temps, la loi reconnaît le droit à un retrait préventif à tout travailleur pouvant fournir un certificat à son employeur attestant que son exposition à un contaminant

comporte pour lui des dangers. Le travailleur peut alors demander d'être affecté à des tâches ne comportant pas une telle exposition, jusqu'à ce que son état de santé lui permette de réintégrer ses fonctions antérieures et que les conditions de son travail soient conformes aux normes établies par règlement pour ce contaminant (article 32). Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, le travailleur peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou que son état de santé et que les conditions de son travail lui permettent de réintégrer ses fonctions (article 35). Durant les cinq premiers jours ouvrables de cessation de travail, le travailleur a droit d'être rémunéré à son taux de salaire régulier. Par la suite, il a droit à l'équivalent de quatre-vingt dix pour cent (90%) de son revenu net (article 36). Qu'il ait été affecté à d'autres tâches ou qu'il ait cessé de travailler, le travailleur continue de bénéficier des avantages sociaux reconnus à son lieu de travail, sous réserve du paiement des cotisations exigibles dont l'employeur assume sa part (articles 38 et 39).

Dans un troisième temps, la loi reconnaît également le droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte. Sur remise à son employeur d'un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse, pour elle-même, la travailleuse peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers (article 40). Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la travailleuse peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date de son accouchement (article 41). La travailleuse qui exerce ce droit conserve tous les avantages liés à l'emploi qu'elle occupait avant son affectation à d'autres tâches, et à la fin de cette affectation ou de sa cessation de travail, l'employeur doit la réintégrer dans son emploi régulier (article 43).

Enfin, le même droit est reconnu à la travailleuse qui allaite son enfant (article 46). Dans ce cas, si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la travailleuse peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la fin de la période de l'allaitement (article 47). La travailleuse conserve tous les avantages liés à l'emploi qu'elle occupait, comme dans les cas précédents (article 48).

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 Etats 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 dans les licenciements fondée sur le statut matrimonial;

Voir Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, Rapport du Canada sur la mise en oeuvre des dispositions des articles 10 à 12 du Pacte, section Québec, pp. 462-463.

Les licenciements fondés sur l'état civil sont interdits au Québec, en vertu de l'article 16 de la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q. chap. C-12):

- "16. Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi".

La Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne, (Annexe 4) ajoute aux motifs interdits de discrimination le motif "grossesse".

- 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;

Voir Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, Rapport du Canada sur la mise en oeuvre des dispositions des articles 10 à 12 du Pacte, section Québec, pp. 462-463.

Le gouvernement du Québec, en tant qu'employeur, accorde dans les conventions collectives qu'il a signé avec ses employés, un congé de maternité de vingt (20) semaines pendant lequel la femme reçoit quatre-vingt dix pour cent (90%) de son salaire, et des congés parentaux sans solde, pouvant s'étendre sur une période de deux (2) ans.

- 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;

Voir Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, Rapport du Canada sur la mise en oeuvre des dispositions des articles 10 à 12 du Pacte, section Québec, pp. 453-454.

Le Québec s'est doté d'une politique de garde à l'enfance, fondée sur une accessibilité à des services de qualité assurée par la multiplication des ressources et des mécanismes d'administration appropriés.

L'Office des services de garde à l'enfance est l'organisme responsable de l'application de la Loi sur les services de garde à l'enfance (L.R.Q. chap. S-4.1), Annexe 26. L'Office doit voir à identifier les besoins en matière de services de garde, coordonner, organiser et développer ces services. L'Office met aussi à la disposition des personnes et organismes un personnel dont la tâche est d'aider à organiser et à maintenir les services existants ou en voie d'implantation.

L'Office est composé de dix-sept membres, dont treize, y compris la Présidente, sont nommés par le gouvernement.

La Présidente exerce ses fonctions à temps plein et est responsable de l'administration de l'Office. Parmi les autres membres, cinq (5) doivent être des parents qui ont des enfants en garde et l'un d'entre eux doit être le parent d'un enfant handicapé. Trois (3) autres doivent être des personnes oeuvrant dans les services de garde à l'enfance, un (1) doit être un employeur parent d'enfant(s) en garde, un (1) autre un travailleur parent d'enfant(s) en garde, un (1) Commissaire ou syndic, un (1) membre d'un conseil d'une corporation municipale et quatre (4) fonctionnaires nommés par les ministres des Affaires sociales, de l'Education, des Affaires municipales et de la Condition féminine.

Les services de garde à l'enfance ne sont pas gratuits. L'Office peut cependant exonérer en partie les parents de l'obligation qu'ils ont de verser une contribution pour que leurs enfants bénéficient d'un service de garde en garderie, en milieu familial ou en milieu scolaire. En 1982, 20 606 740\$ ont été versés en exonération et aide financière aux parents. Le montant de l'exonération varie selon le revenu annuel net de la famille, la taille de la famille, le nombre d'enfants en garde, le tarif du service de garde et, dans certains cas, le nombre d'heures pendant lesquelles l'enfant est en garde.

Au 31 mars 1982, il existait 281 garderies qui disposaient de 22 701 places et 16 agences de garde en milieu familial avaient 874 places disponibles.

Le budget de l'Office pour l'année 1981-1982 est de 41 520 000\$ comparativement à 31 689 892\$ pour l'année précédente.

Sur la garde des enfants d'âge scolaire, voir La garde des enfants d'âge scolaire, Petit à petit, volume 1, no 3, p. 4

(Annexe 27), Les services de garde au Québec: Une vue d'ensemble, à la p. 53 (Annexe 28).

- d) D'assurer une protection spéciale aux femmes enceintes dont il est prouvé que le travail est nocif.

Voir, supra, les renseignements fournis sous l'article 11,1f) de la Convention.

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.

Le gouvernement du Québec souscrit à cet engagement. Voir les commentaires sous l'article 3 du présent rapport.

### Article 12

1. Les Etats parties prendront 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.

Sur les soins de santé, voir Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, Rapport du Canada sur les articles 6 à 9, section Québec, août 1980, Enumération des lois sociales, pp. 346-351; voir Il était une fois une médecine mâle, Gazette des femmes, vol. 2, no 4, Conseil du statut de la femme (Annexe 29) et La santé: décider pour soi, Gazette des femmes, vol. 3, no 7, Conseil du statut de la femme, pp. 8-23 (Annexe 30).

Concernant la planification de la famille, il existe deux programmes au Québec, en plus du programme en milieu scolaire, mentionné sous l'article 10 paragraphe b) de la Convention.

Le premier programme concerne les services de consultation de base dans les centres locaux de services communautaires (C.L.S.C.). Il a été établi en 1976.

Visant à offrir à l'ensemble de la population des services individualisés de consultation, ce programme a été confié aux C.L.S.C., ces derniers assumant la responsabilité des services courants et des programmes spécifiques axés sur la prévention et s'adressant à la communauté.

Ce programme vise à offrir à la population des services de base complets en planification des naissances. Ces services de base sont l'information, l'éducation, la consultation médicale et psychosociale, la référence et la relance.

Les volets éducation et information se traduisent en général par des interventions de groupes auprès de population cibles jugées prioritaires (jeunes travailleurs, pré-ménopausées).

Les consultations psychosociales et médicales se situent au niveau d'individus ou de couples faisant face à un besoin particulier. La prise en charge, l'évaluation, la dispensation du service demandé ou la référence à d'autres services forment les composantes de cette activité.

Les besoins en matière de planification des naissances justifient une intervention d'ordre psychosocial en plus de la seule intervention d'ordre médical. L'orientation professionnelle du personnel affecté à ce programme rend compte de ces deux sphères d'intervention.

En décembre 1980, trente-six (36) C.L.S.C. avaient été spécifiquement financés aux fins du programme de planification des naissances et les C.L.S.C. participants se retrouvaient dans la plupart des régions du Québec.

Le second programme concerne le développement des services plus spécialisés en milieu hospitalier.



Ce programme vise essentiellement à assurer la distribution des services consultatifs dits spécialisés en planification des naissances (stérilisation, avortement thérapeutique, infertilité) à l'intérieur du milieu hospitalier dans toutes les régions du Québec. Le moyen de base de ces services comprend la stérilisation féminine, la stérilisation masculine, l'infertilité et l'avortement thérapeutique. Ce programme vise non seulement la consultation médicale, mais aussi la consultation psychosociale relative à ces services. Il s'adresse à toute la population qui éprouve l'un ou l'autre besoin dans ce domaine.

Vingt-six (26) cliniques de planification des naissances ont été subventionnées dans toutes les régions du Québec.

2. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, les Etats 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.

Voir Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, Rapport du Canada sur la mise en oeuvre des dispositions des articles 10 à 12 du Pacte, section Québec, pp. 461-463 et Rapport du Canada sur les articles 6 à 9, section Québec, août 1980, pp. 347-348.

### Article 13

Les Etats 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;

Voir Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, Rapport du Canada sur la mise en oeuvre des dispo-

sitions des articles 10 à 12 du Pacte, section Québec, pp. 452-453, 456-461. Voir également sous le même Pacte, Rapport du Canada sur les articles 6 à 9, section Québec, août 1980, p. 349.

En vertu de la Loi sur le supplément au revenu de travail (L.R.Q. chap.C-37.1) Annexe 31, toute personne qui, pour une famille ou pour elle-même, désire recevoir un supplément au revenu de travail, doit en faire la demande (article 9) au ministre du Revenu, qui doit l'examiner "avec diligence" (article 11) et transmettre sa décision à la personne (article 12). Une famille a droit au supplément au revenu de travail pour une année si, au 31 décembre de l'année précédente, elle était composée de conjoints ayant à leur charge au moins un enfant qui est le leur ou de l'un d'eux, d'une personne ayant à sa charge au moins un enfant qui est le sien, ou de conjoints dont l'un a atteint l'âge de 35 ans. Il faut aussi que l'un des conjoints ou la personne qui en fait la demande ait eu un revenu de travail au cours de l'année précédente et que ces conjoints ou cette personne réside au Québec et que l'un d'eux ou celle-ci résidait au Canada depuis un an. Enfin, un conjoint ou cette personne ne doivent pas posséder de biens exclus par règlement.

Une personne seule a également droit au supplément au revenu de travail, selon les mêmes critères (article 3).

- b) Le droit aux prêts bancaires, prêts hypothécaires et autres formes de crédit financier;

Les articles 12 et 13 de la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q. chap. C-12) stipule que:

"12. Nul ne peut, par discrimination, refuser de conclure un acte juridique ayant pour objet des biens ou des services ordinairement offerts au public.

13. Nul ne peut, dans un acte juridique, stipuler une clause comportant discrimination. Une telle clause est réputée sans effet".

- c) Le droit de participer aux activités récréatives, aux sports et à tous les aspects de la vie culturelle.

Voir Etat des actions gouvernementales en matière de condition féminine (Annexe 9) aux pages 4 à 9.

### Sports et loisirs

Les études et les analyses qui ont précédé à l'élaboration du plan d'action du ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche dans le dossier de la condition féminine ont démontré la faible participation des femmes aux activités de loisir. Elles ne consacrent que 25% de leur temps libre aux loisirs organisés et leur choix d'activités va le plus souvent à des formes de loisir liées à leur vie domestique et familiale.

Comme les femmes pratiquent en moins grand nombre que les hommes l'activité physique, le ministère veut stimuler leur participation par la campagne publicitaire Kino-Québec, dont une large part s'adresse spécifiquement aux femmes et aux adolescentes.

Les conditions d'accès aux activités de loisir peuvent être un frein à la participation, c'est pourquoi le ministère s'est intéressé à l'implantation de garderies en milieu de loisir. Les programmes de subvention aux équipements de loisirs tiendront compte des demandes de soutien à l'aménagement de locaux de garderies. L'expérimentation de formules de haltes-garderies, amorcée à l'été 1980, sera poursuivie et étendue.

Un des problèmes soulevés par le rapport du Conseil du statut de la femme (Annexe 8, pp. 280 ss.) concernant le loisir des femmes est son inadaptation à leurs besoins particuliers. Que ce soit en raison des horaires des organismes de loisir qui conviennent mal à celui des mères à la maison ou des activités trop structurées pour les femmes cumulant travail au foyer et à l'extérieur, elles ont mentionné l'importance de développer de nouveaux modèles d'organisation des loisirs qui intègrent leurs besoins spécifiques.

Le ministère a reconnu la nécessité d'adapter les programmes de conditionnement physique aux aspects physiologiques et aux besoins sociologiques particuliers aux femmes. Un programme de conditionnement physique pour les femmes enceintes a ainsi été mis sur pied. Il tient compte des phases de la grossesse et des différents niveaux de la condition physique des femmes enceintes.

Le ministère s'est également donné comme mandat d'établir un plan de développement des cours d'auto-défense. Il intervient plus particulièrement sur la formation et le perfectionnement des responsables de ces cours.

Egalement, dans les projets qui seront retenus dans l'établissement de formules d'hébergement de vacances accessibles aux familles, par exemple, un réseau de villages-vacances-familles, le ministère tiendra compte des besoins parentaux des femmes, en adaptant ces diverses formules de vacances. Il veillera à ce que les équipements prévus comprennent des services de cafétéria, de garderie et d'animation à l'usage des enfants et des adolescents.

Une répartition plus équilibrée dans les structures est également nécessaire.

Un regard sur les dirigeants des diverses fédérations et associations de loisir, montre que les femmes y sont dramatiquement absentes. Moins de 15% d'entre elles sont membres des conseils d'administration, 6% seulement sont directrices d'organismes et elles ne constituent pas plus de 25% du personnel professionnel des associations. Le ministère s'est donc donné comme objectif d'encourager une représentation plus équilibrée des femmes dans les structures d'organisation du loisir.

Cet objectif peut être atteint à trois niveaux: d'abord en s'assurant que le gouvernement donnera l'exemple d'une représentation équilibrée d'hommes et de femmes dans les organismes dont il nomme les membres; ensuite en encourageant les organismes de loisir à engager des femmes à tous les paliers au sein de leur personnel, sans oublier une représentation féminine équitable au conseil d'administration; et, enfin, en incitant les femmes à participer aux structures mises en place.

Le ministère contribue également à développer la connaissance de la clientèle féminine dans le domaine du loisir, de la chasse et de la pêche.

La réflexion sur les orientations à prendre dans le dossier de la condition féminine l'ont amené à prendre conscience des lacunes de la recherche dans ce secteur. Il est indispensable de posséder des données précises sur les comportements et les besoins en loisir des femmes pour intervenir efficacement.

A cette fin, le ministère s'assure que toutes les recherches menées prévoient un échantillon suffisant de femmes pour permettre la réalisation d'analyses particulières à cette clientèle.

En particulier, une recherche sur l'état de la condition physique des Québécoises est en cours. Elle devrait permettre de fournir des données intéressantes sur les différences entre les hommes et les femmes sur cette question.

De façon systématique, la variable "sexe" sera incluse dans les processus de cueillette d'information auprès des usagers des services. Ces mesures devraient permettre de mieux connaître le profil de fréquentation des femmes aux activités de loisir, de chasse et de pêche.

Enfin, l'image des femmes que projettent les médias n'est pas dans l'ensemble de nature à favoriser leur participation aux loisirs et en particulier aux activités de chasse et de pêche. Peu de modèles sportifs féminins y sont véhiculés: on consacre moins de 1% de tous les reportages télédiffusés aux athlètes féminines, et la publicité diffuse peu de messages où l'on voit des femmes actives et sportives. Le ministère a donc intégré dans ses politiques des programmes de communications qui soient non seulement exempts de sexisme, mais qui présentent des images des femmes valorisantes et incitatives, quant à la pratique des activités de loisir, de chasse et de pêche.

Des actions restent à préciser, mais dans l'ensemble les opérations sont engagées fermement. Leur réalisation implique la collaboration des municipalités, des organismes et des femmes elles-mêmes. Il est assuré qu'on pourra compter sur cette collaboration, garante de la qualité de vie et de l'établissement d'une collectivité québécoise fondée sur des rapports entre êtres égaux.

Pour certains exemples relatifs à la vie culturelle, voir Politique d'égalité des chances, ministère des Affaires culturelles,

bilan 1981-1982, août 1982 (Annexe 32) et Concours de création interdisciplinaire: jouet ou jeu, conte et chanson, programme Pareille, pas pareils (Annexe 33).

#### Article 14

1. Les Etats 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.

Voir Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, Rapport du Canada sur la mise en oeuvre des dispositions des articles 10 à 12 du Pacte, section Québec, pp. 463-464 et, supra (p. 38), les remarques relatives à la reconnaissance des acquis.

Le régime matrimonial légal au Québec est le régime de la société d'acquets.

En vertu de ce régime, tous les biens des époux non déclarés propres par la loi font partie de la masse commune qui, en cas de dissolution du mariage, devra être partagée par moitié entre les époux.

L'article 481 du Code civil stipule que "les acquets de chaque époux comprennent tous les biens non déclarés propres par la loi et notamment: 1) le produit de son travail au cours du régime; 2) les fruits et revenus échus ou perçus au cours du régime, provenant de tous ses biens, propres ou acquets".

Les biens propres sont, par exemple, les biens dont un des époux avait la propriété ou la possession au début du régime, les biens échus à l'un des époux par succession, legs ou donation,

les biens acquis en remplacement d'un propre , les droits et avantages découlant d'un régime de retraite ou d'une assurance de personne, etc.

Durant le mariage, chaque époux a l'administration, la jouissance et la libre disposition de ses biens propres et de ses acquets (article 443, Code civil). Un époux ne peut cependant disposer de ses acquets entre vifs à titre gratuit, sans le consentement de son conjoint, si ce n'est de sommes modiques et pour des cadeaux d'usage (article 444, Code civil).

Un des époux peut également faire une "déclaration de résidence familiale" qui a pour effet d'empêcher l'autre conjoint d'aliéner, de grever d'un droit réel la résidence familiale, ou de louer la partie réservée à l'usage de la famille, sans le consentement du conjoint.

Lors de la dissolution du mariage ou de son annulation, le tribunal peut également attribuer à l'un des époux un droit de propriété ou d'habitation de l'immeuble qui servait de résidence principale de la famille, en compensation de son apport à l'enrichissement du patrimoine de son conjoint. Un tel jugement équivaut à titre et en aura tous les effets.

Le statut de la femme collaboratrice de son mari dans une entreprise à but lucratif est reconnu en droit québécois.

La Loi de l'impôt a été modifiée de façon à permettre au propriétaire d'une entreprise familiale non incorporée de déduire comme dépense d'exploitation le salaire versé à un conjoint. Ces modifications permettent aux femmes collaboratrices de contribuer au Régime des rentes du Québec. Le conjoint de l'employeur bénéficie également des dispositions de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q. chap. N-1.1) et de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q. chap. S-2.1).



13. Comité de la protection de la jeunesse, collaboration, La prostitution des jeunes? Connais pas..., 1980.
14. Comité de la protection de la jeunesse, groupe de travail sur la prostitution chez les mineurs, Rapport du groupe de travail sur la prostitution chez les mineurs, Montréal, 1980
15. Ministère des Affaires municipales, Direction des Communications, Rapport d'évaluation de la campagne de sensibilisation aux élections municipales de 1981, avril 1982.
16. Association des femmes diplômées des Universités (Montréal), La place de la femme dans les corporations professionnelles, Montréal, 1981.
17. Liste des participantes à des colloques, conférences, symposiums à caractère international, 1982.
18. Ministère de l'Education, Direction générale du développement pédagogique, Programmes d'études, Education au choix de carrière, 1981
19. Ministère de l'Education, collaboration, Historique du jeu Vire-Vie, "cahier de l'élève", "Manuel de l'animateur", 1980
20. Commission d'Etude sur la formation des adultes, Apprendre: une action volontaire et responsable, ministère des Communications, 1982.
21. Ministère de l'Education, Analyse du rapport de la C.E.F.A., Apprendre: une action volontaire et responsable, position du Comité ad hoc sur la formation des adultes et de la coordination à la condition féminine du ministère, 1982.
22. Ministère de l'Education, La reconnaissance des acquis au ministère de l'Education et Condition féminine et reconnaissance des acquis de formation, coordination à la condition féminine, 1982.
23. Conseil du statut de la femme, collaboration, Projets de femmes - informations pour celles qui retournent aux études et/ou qui reviennent sur le marché du travail, 1981.
24. Ministère de l'Education, Direction générale du développement pédagogique, L'abandon scolaire, 1981.

Annexes

25. Commission des droits de la personne, A travail équivalent, salaire égal, sans discrimination, cahier 3, 1980.
26. Loi sur les services de garde à l'enfance, L.R.Q. chap. S-4.1.
27. Office des services de garde à l'enfance Petit à petit, vol. 1, no 3, septembre 1982.
28. Office des services de garde à l'enfance, Les services de garde au Québec: une vue d'ensemble, 1982.
29. Conseil du statut de la femme, Il était une fois une médecine mâle.
30. Conseil du statut de la femme, La santé: décider pour soi, La Gazette des femmes, vol. 3, no 7, 1982.
31. Loi sur le supplément au revenu de travail, L.R.Q. chap. C-37.1.
32. Ministère des Affaires culturelles, Politique d'égalité des chances, 1982.
33. Ministère des Affaires culturelles, Concours de création interdisciplinaire: jouet ou jeu, conte et chanson, programme Pareille, pas pareils, 1982.
34. Institut de technologie agricole, La Pocatière et St-Hyacinthe, Clientèle étudiante, 1982.
35. Assemblée nationale du Québec, Loi assurant l'application de la réforme du droit de la famille et modifiant le Code de procédure civile (1982, chap. 17).
36. Assemblée nationale du Québec, Loi instituant un nouveau Code civil et portant réforme du droit de la famille (1980, chap. 39)
37. Loi sur la protection de la jeunesse, L.R.Q. chap. 34.1.

52:

2. Les Etats 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;

Voilà, supra, les commentaires sous l'article 7 de la Convention.

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;

Voilà, supra, les commentaires sous les articles 10b) et 12.1) de la Convention.

c) De bénéficier directement des programmes de sécurité sociale;

Voilà, supra, les commentaires sous l'article 11e) de la Convention.

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;

Voilà, supra, les commentaires sous l'article 10 de la Convention et, à titre d'exemples, Annexe 34 clientéle étudiante des Instituts de technologie agricole de St-Hyacinthe et la Pocatière.

e) D'organiser des groupes d'entraide et des coopératives économiques, qu'ils s'agisse de travail salarié ou de travail indépendant;

Les statistiques du ministère des Institutions financières et coopératives ne peuvent révéler le nombre de femmes membres de coopératives au Québec.

F) De participer à toutes les activités de la communauté;

Voilà les commentaires sous les articles 7, 10, 11 et 13 de la Convention.

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;

En 1981, la Commission des droits de la personne a notifié le ministre de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation qu'une disposition de la Loi favorisant la mise en valeur des exploitations agricoles (L.R.Q. chap. M-36) lui apparaissait discriminatoire. Cette loi prévoyait qu'une subvention plus élevée pouvait être obtenue dans les cas où l'exploitation d'une ferme était faite de façon conjointe par plusieurs agriculteurs. L'article 23 stipulait cependant que "deux époux légitimes non judiciairement séparés de corps et deux époux de droit commun habitant ensemble ne peuvent rendre éligible (...) "le groupe, la coopérative ou la corporation à recevoir plus que le montant de base de la subvention".

Dans son avis, la Commission des droits de la personne reconnaît que tous les époux n'étaient pas automatiquement concernés, puisque la loi exigeait que les personnes subventionnées aient une participation significative dans l'exploitation en cause. Mais comme l'exclusion ne se fondait que sur l'état civil d'une personne et non sur l'implémentation de l'époux conjoint dans l'exploitation de la ferme, la disposition devenait discriminatoire.

La Loi favorisant l'établissement des jeunes agriculteurs (L.R.Q. chap. E-12.1) modifie la Loi favorisant la mise en valeur des exploitations agricoles en supprimant l'exclusion de l'ancien article 23.

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.

Voir les commentaires sous les paragraphes b) et c) du présent article de la Convention.

#### Article 15

1. Les Etats parties reconnaissent à la femme l'égalité avec l'homme devant la loi.

Le deuxième considérant du préambule de la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q. chap. C-12) énonce:

"Considérant que tous les êtres humains sont égaux en valeur et en dignité et ont droit à une égale protection de la loi;

L'article 10 de la même loi reconnaît que:

"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 (...) le sexe, (...) (et) l'état civil..."

2. Les Etats parties reconnaissent à la femme, en matière civile, une capacité juridique indépendante 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.

Une étude de la Direction de la Recherche du ministère de la Justice du Québec, effectuée en 1981, indiquait que cinq articles du Code de procédure civile du Québec étaient discriminatoires à l'égard des femmes.

Depuis, la loi assurant l'application de la réforme du droit

de la famille et modifiant le Code de procédure civile (Annexe 35), sanctionnée le 11 juin 1982 et promulguée le 1er décembre 1982,

a modifié ces cinq articles. A titre d'exemple, mentionnons que maintenant, les demandes en matière familiale peuvent être portées devant le tribunal du domicile commun des parties ou, à

défaut, devant celui du domicile de l'une ou de l'autre des parties, et non plus uniquement devant le tribunal du domicile du mari (article 8, Annexe 35). De même, le bref d'assignation

ne comporte plus l'indication du régime matrimonial de la femme (article 9, Annexe 35). La femme mariée ne peut plus être désignée par le nom de son mari (article 10, Annexe 35) compte

tenu des modifications relatives au nom de la femme mariée qui a apporté la révision du Code civil québécois et dont les effets seront examinés infra, sous l'article 169).

3. Les Etats parties convenaient 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, doit être considéré comme nul.

Les articles 12 et 13 de la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q. chap. C-12) traitant de la discrimination dans les actes juridiques:

"12. Nul ne peut, par discrimination, refuser de conclure un acte juridique ayant pour objet des biens et des services ordinaires-ment offerts au public.

a) Le même droit de contracter mariage;

1. Les Etats parties prennent toutes les mesures nécessaires pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans toutes les questions découlant du mariage et dans les rapports familiaux et, en particulier, assure, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme:

Article 16

Pour les dispositions relatives au domicile des époux considérés comme lieu d'introduction de l'action civile, voir supra, les commentaires sous l'article 15.2) de la Convention.

81. La preuve de l'intention résulte des déclarations de la personne et des circonstances.

80. Le changement de domicile s'opère par le fait d'une habitation réelle dans un autre lieu, joint à l'intention d'y faire son principal établissement.

"79. Le domicile de toute personne quant à l'exercice de ses droits civils, est au lieu où elle a son principal établissement.

Les articles 79, 80 et 81 du Code civil du Québec traitent de cette question:

4. Les Etats 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.

13. Nul ne peut, dans un acte juridique, stipuler une clause comportant discrimination. Une telle clause est réputée sans effet;

La Loi instituant un nouveau Code civil et portant réforme du droit de la famille (Annexe 36), sanctionnée le 19 décembre 1980 a vu plusieurs de ses dispositions promulguées, tandis que d'autres doivent faire l'objet d'ententes avec les autorités fédérales, certaines des questions relatives au mariage relevant de la juridiction fédérale. Ainsi, au Québec, en vertu de l'article 115 du Code civil, l'homme ne peut contracter un mariage avant l'âge de 14 ans et la femme avant l'âge de 12 ans. La Loi instituant un nouveau Code civil (1980, chap. 39) prévoit qu'"on ne peut contracter mariage avant d'avoir atteint l'âge de dix-huit ans" (article 402). La même Loi prévoit que le tribunal peut accorder une dispense d'âge, pour motifs sérieux (article 403).

b) Le même droit de choisir librement son conjoint et de ne contracter mariage que de son libre et plein consentement;

L'article 116 du Code civil du Québec édicte qu'"il n'y a pas de mariage lorsqu'il n'y a pas de consentement".

La Loi instituant un nouveau Code civil (1980, chap. 39) modifie ces dispositions par les nouveaux articles 400 et 401 du Code civil:

- "400. Le mariage requiert le consentement libre et éclairé des futurs époux
- 401. Le consentement au mariage consiste dans la volonté qu'expriment un homme et une femme de se prendre pour époux".

c) Les mêmes droits et les mêmes responsabilités au cours du mariage et lors de sa dissolution;

L'article 441 du Code civil, en vigueur depuis avril 1982, stipule:



"441. Les époux ont, en mariage, les mêmes obligations.

Ils se doivent mutuellement respect, fidélité, secours et assistance. Ils sont tenus de faire vie commune".

d) Les mêmes droits et les mêmes responsabilités en tant que parents, quelque soit leur état matrimonial, pour les questions se rapportant à leurs enfants: dans tous les cas, l'intérêt des enfants sera la considération primordiale;

L'article 443 du Code civil énonce que:

" Ensemble, les époux assument la direction morale de la famille, exercent l'autorité parentale et assument les tâches qui en découlent".

En cas de désaccord entre les époux, l'article 448 du Code civil prévoit:

" Si les époux ne parviennent pas à s'accorder sur l'exercice de leurs droits et l'accomplissement de leurs devoirs, les époux ou l'un d'eux peuvent saisir le tribunal, qui statuera dans l'intérêt de la famille, après avoir favorisé la conciliation des parties".

D'autre part, en ce qui concerne les conjoints de fait, l'article 648 du Code civil spécifie que:

" Les père et mère exercent ensemble l'autorité parentale".

e) Les mêmes droits de décider librement et en toute connaissance de cause du nombre et de l'espace des naissances et d'avoir accès aux informations, à l'éducation et aux moyens nécessaires pour leur permettre d'exercer ces droits;

Voit, supra, les commentaires sous les articles 16.1c) et 12.1) de la Convention.

f) Les mêmes droits et responsabilités en matière de tutelle, de curatelle, de garde et d'adoption des enfants, ou d'institutions similaires, lorsqu'ces concepts existent dans la législation nationale; dans tous les cas, l'intérêt des enfants sera la considération primordiale;

Sur ces questions, la femme a la même capacité juridique que l'homme. L'article 1 de la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q. chap. C-12) (Annexe 2) stipule que tout être humain possède la personnalité juridique. L'article 18 du Code civil énonce également que "tout être humain possède la personnalité juridique. Citoyen ou étranger, il a la pleine jouissance des droits civils, sous réserve des dispositions expresses de la loi".

En matière de tutelle, l'article 252 du Code civil énonce que les parents convoqués à un conseil de famille "peuvent être du sexe masculin ou féminin".

En ce qui concerne les enfants, la notion d'illégitimité est disparue du droit québécois. Ainsi, "Tous les enfants dont la filiation est établie ont les mêmes droits et les mêmes obligations, quelles que soient les circonstances de leur naissance" (Article 59.4, Code civil).

Depuis le 1er décembre 1982, une refonte du Code civil y a inclus le titre Premier A relatif aux enfants. Depuis cette date également, les dispositions relatives à l'adoption sont incluses dans le Code civil. Le ministère des Affaires sociales continue cependant d'administrer la loi relative à l'adoption. L'article 30 du Code civil énonce que "l'intérêt de l'enfant et le respect de ses droits doivent être les motifs déterminants des décisions prises à son sujet. (...)" (Voir Annexe 36, à la page 44.

Le Tribunal peut également, chaque fois qu'il est saisi d'une demande mettant en jeu l'intérêt de l'enfant, donner à cet enfant l'occasion d'être entendu (article 31). Cet article consacre le droit de l'enfant d'être représenté par avocat devant tout tribunal.

Voir les commentaires sous le paragraphe g) infra.

En ce qui concerne l'adoption, celle-ci "ne peut avoir lieu que dans l'intérêt de l'enfant et aux conditions prévues par la loi" (article 59.5, Code civil). Voir Annexe 36, pages 36 et ss.

Quant aux adoptants, l'article 598 du Code civil dispose que "toute personne majeure peut, seule ou conjointement avec une autre personne, adopter un enfant".

Voir également la Loi sur la protection de la jeunesse (Annexe

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;

Pour les droits personnels des époux, voir plus haut les commentaires sous l'article 16c) et 16f) de la Convention.

Au Québec, la femme mariée conserve ses noms et prénoms: "chacun des époux conserve, en mariage, ses nom et prénom; il exerce ses droits civils sous ces nom et prénom" (article 442, Code de civil).

Les parents ont le choix de donner à leur enfant un ou plusieurs prénoms ainsi que le nom de famille soit de la mère, soit du père ou un nom composé des noms de famille de la mère et du père:

"On attribue à l'enfant, au choix de ses père et mère, un ou plusieurs prénoms, ainsi que le nom de l'un d'eux ou un nom composé d'au plus deux parties provenant des noms de ses père et mère".

(article 56.1 Code civil)

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.

Voir, supra, les commentaires sous l'article 16c) de la Convention.

La présomption de décès favorisant l'homme dans les cas où plusieurs personnes décèdent sans qu'il soit possible d'établir laquelle a survécu, est disparue de la législation québécoise.

Dans de tels cas, toutes les personnes, indépendamment de leur sexe et de leur âge sont réputées décédées au même instant.

2. Les fiançailles et les mariages d'enfants n'auront pas d'effets juridiques et toutes les mesures nécessaires, y compris des dispositions législatives seront prises afin de fixer un âge minimal pour le mariage et de rendre obligatoire l'inscription du mariage sur un registre officiel.

Voit, supra, les commentaires sous l'article 16a) et 16b) de la Convention.

1. Décret du gouvernement du Québec concernant la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, no 2894-81, 20 octobre 1981.
2. Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q. chap. C-12.
3. Commission des droits de la personne, La discrimination, cahier 1, Montréal, 1980.
4. Assemblée nationale du Québec, Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne, 18 décembre 1982.
5. CARON, Madeleine, La Commission des droits de la personne du Québec: cinq années de lutte pour le droit à l'égalité, Revue générale de droit (1981), Université d'Ottawa, pp. 335 et ss.
6. Commission des droits de la personne, Jeunes, égaux en droits et responsables, ministère de l'Éducation, 1981.
7. Commission des droits de la personne, Droits et libertés, vol. 5, no 5, mai-juin 1982.
8. Conseil du statut de la femme, Pour les Québécoises: égalité et indépendance, Editeur officiel du Québec, 1978.
9. Secréariat général à la condition féminine, État des actions gouvernementales en matière de condition féminine, 1980-1981, ministère des Communications du Québec, 1981.
10. Ministère de la Fonction publique, Programmes égalité des chances, Égalité en emploi pour les femmes dans la fonction publique, 1980.
11. Ministère de l'Éducation, Direction générale du développement pédagogique, Grille d'analyse des stéréotypes discriminatoires dans le matériel didactique, cahier I, guide d'utilisation de la grille d'analyse, cahier II, les feuillets d'enregistrement des données, cahier III, synthèse de l'analyse, 1981.
12. Ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche, Les Québécoises et le loisir, 1981.

A N N E X E S

25. Commission des droits de la personne, À travail équivalent, salaire égal, sans discrimination, cahier 3, 1980.
26. Loi sur les services de garde à l'enfance, L.R.Q. chap. S-4.1.
27. Office des services de garde à l'enfance Petit à petit, vol. 1, no 3, septembre 1982.
28. Office des services de garde à l'enfance, Les services de garde au Québec: une vue d'ensemble, 1982.
29. Conseil du statut de la femme, Il était une fois une médecine mâle.
30. Conseil du statut de la femme, La santé: décider pour soi, La Gazette des femmes, vol. 3, no 7, 1982.
31. Loi sur le supplément au revenu de travail, L.R.Q. chap. C-37.1.
32. Ministère des Affaires culturelles, Politique d'égalité des chances, 1982.
33. Ministère des Affaires culturelles, Concours de création Interdisciplinaire: Jouet ou Jeu, conte et chanson, programme Parallele, pas paralls, 1982.
34. Institut de technologie agricole, La Pocatière et St-Hya-cinthe, Clientèle étudiante, 1982.
35. Assemblée nationale du Québec, Loi assurant l'application de la réforme du droit de la famille et modifiant le Code de procédure civile (1982, chap. 17).
36. Assemblée nationale du Québec, Loi instituant un nouveau Code civil et portant réforme du droit de la famille (1980, chap. 39)
37. Loi sur la protection de la jeunesse, L.R.Q. chap. 34.1.

13. Comité de la protection de la jeunesse, collaboration, La prostitution des jeunes? Connaiss pas... , 1980.
14. Comité de la protection de la jeunesse, groupe de travail sur la prostitution chez les mineurs, Rapport du groupe de travail sur la prostitution chez les mineurs, Montréal, 1980
15. Ministère des Affaires municipales, Direction des Communautés, Rapport d'évaluation de la campagne de sensibilisation aux élections municipales de 1981, avril 1982.
16. Association des femmes diplômées des Universités (Montréal), La place de la femme dans les corporations professionnelles, Montréal, 1981.
17. Liste des participantes à des colloques, conférences, symposiums à caractère international, 1982.
18. Ministère de l'Éducation, Direction générale du développement pédagogique, Programmes d'études, Éducation au choix de carrière, 1981
19. Ministère de l'Éducation, collaboration, Historique du jeu Vite-Vite, "cahier de l'élève", "Manuel de l'animateur", 1980
20. Commission d'étude sur la formation des adultes, Apprendre: une action volontaire et responsable, ministère des Communautés, 1982.
21. Ministère de l'Éducation, Analyse du rapport de la C.E.F.A., Apprendre: une action volontaire et responsable, position du Comité ad hoc sur la formation des adultes et de la coordination à la condition féminine du ministère, 1982.
22. Ministère de l'Éducation, La reconnaissance des acquis au Ministère de l'Éducation et Condition féminine et reconnaissance des acquis de formation, coordination à la condition féminine, 1982.
23. Conseil du statut de la femme, collaboration, Projets de femmes - Informations pour celles qui retournent aux études et/ou qui reviennent sur le marché du travail, 1981.
24. Ministère de l'Éducation, Direction générale du développement pédagogique, L'abandon scolaire, 1981.