

Le 31 janvier 2011

Monsieur Raymond Bernier, président  
Commission des relations avec le citoyen  
Édifice Pamphile-Le May  
1035, rue des Parlementaires  
3<sup>e</sup> étage, bureau 3.15  
Québec (Québec) G1A 1A3

Objet : Consultations sur le document intitulé : *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait - Vers un deuxième plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes*  
Notre dossier : 26450 D007      Référence : 155575

---

Monsieur le Président,

Le Barreau du Québec remercie la Commission des relations avec les citoyens de lui donner l'opportunité de faire connaître son point de vue sur le document de consultation mentionné en objet et visant la mise en œuvre du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes. La mission du Barreau est la protection du public. Cette mission l'amène à assumer un rôle social de premier plan dans la promotion du droit à l'égalité de protection et de bénéfice de la loi sans discrimination notamment quant au sexe, à la condition sociale, l'état civil ou à l'origine ethnique.

Il n'est pas inutile de rappeler l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*<sup>1</sup>.

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

(2) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment du

---

<sup>1</sup> *Loi constitutionnelle de 1982* (R.-U.), constituant l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (R.-U.), 1982, c. 11.

fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques. »

Pour sa part, la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>2</sup> du Québec établit dans son Préambule que « le respect de la dignité de l'être humain, l'égalité entre les femmes et les hommes et la reconnaissance des droits et libertés dont ils sont titulaires constituent le fondement de la justice, de la liberté et de la paix; » [...]

L'article 10 de la Charte québécoise prévoit par ailleurs:

« Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

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

Le droit à l'égalité est donc enchâssé dans les chartes des droits et libertés et consacre ainsi à titre de valeur fondamentale la dignité de la personne. C'est en effet non seulement une question d'égalité entre les hommes et les femmes mais aussi un enjeu de dignité que de veiller à ce que ces principes trouvent écho dans des politiques et dans des stratégies qui se destinent à garantir les moyens dont les femmes ont besoin afin d'atteindre l'égalité de fait avec les hommes. De telles politiques touchent au quotidien des femmes, et notamment des femmes les plus vulnérables, par exemple, en matière d'habitation, de santé, de sécurité économique et d'emploi.

Déjà en 2004, dans le cadre d'une consultation générale portant sur le projet de politique gouvernementale « *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*<sup>3</sup> », le Barreau du Québec se prononçait en faveur de l'atteinte d'une égalité de fait. Le Barreau croit toujours que des mesures adaptées aux besoins des femmes sont nécessaires afin d'assurer que celles-ci puissent jouir de tous leurs droits fondamentaux. De telles mesures doivent prendre en compte les conséquences négatives des discriminations subies par les femmes de divers horizons. De plus, et très souvent, les causes de ces discriminations sont multiples et croisées et leur complexité va croissante. Il n'est donc pas exagéré d'affirmer qu'au chapitre de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes, beaucoup de chemin reste à parcourir, et ce, encore plus pour certaines que pour d'autres.

---

<sup>2</sup> L.R.Q., chapitre C-12.

<sup>3</sup> Lettre du bâtonnier Denis Mondor adressée à madame Michelle Courchesne, ministre des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, le 17 décembre 2004, disponible sur le site Internet [en ligne] : [http://www.barreau.qc.ca/pdf/medias/positions/2004/20041217\\_01.pdf](http://www.barreau.qc.ca/pdf/medias/positions/2004/20041217_01.pdf)

<sup>4</sup> Lettre du bâtonnier Denis Mondor adressée à madame Michelle Courchesne, ministre des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, le 17 décembre 2004, disponible sur le site Internet [en ligne] : [http://www.barreau.qc.ca/pdf/medias/positions/2004/20041217\\_01.pdf](http://www.barreau.qc.ca/pdf/medias/positions/2004/20041217_01.pdf)

Plus récemment, le Barreau est intervenu à plusieurs reprises sur des sujets se rattachant à l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment en 2006, en 2008 et en 2009 sur l'équité salariale<sup>5</sup>, en 2008 sur les amendements à la Charte québécoise<sup>6</sup>. Dans tous les cas, le Barreau a tenu à souligner non seulement l'indivisibilité et l'interdépendance de tous les droits humains des femmes, mais aussi, le besoin de protéger et de promouvoir ces droits en comptant sur des institutions spécialisées et bien outillées à cette fin.

Compte tenu des délais et du temps mis à notre disposition pour formuler des commentaires et observations, quelques orientations, enjeux et questions formulés dans le document de consultation retiendront plus particulièrement l'attention du Barreau. Il s'agit plus spécialement de l'Orientation 2 portant sur l'égalité économique entre les femmes et les hommes, de l'Orientation 3 sur la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles et de l'Orientation 6 sur la participation des femmes aux instances décisionnelles. Avant d'aborder ces sujets, nous formulerons quelques commentaires généraux sur le document de consultation.

### *Commentaires généraux*

Un plan d'action gouvernemental ne constitue évidemment pas un texte normatif. Il est plutôt de nature administrative ou politique. Un tel plan gouverne l'action publique et engage la société civile. Toutefois, un plan d'action destiné à l'atteinte de l'égalité de fait entre les hommes et les femmes a ceci de particulier qu'il découle de droits fondamentaux de la personne, eux-mêmes arrimés aux engagements internationaux du Canada et du Québec qui sont de même nature. Le Barreau juge donc souhaitable que l'énoncé introductif de l'éventuel plan d'Action en matière d'égalité entre les hommes et les femmes au Québec situe d'entrée de jeu, en énoncé introductif, les documents constitutionnels, quasi constitutionnels et internationaux d'où il prend sa source : les chartes canadienne et québécoise des droits de la personne, ainsi que la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* (CÉDEF)<sup>7</sup>.

Il ne serait en conséquence pas superflu de préciser le standard d'égalité entre les sexes qui gouverne l'action publique au Québec, car la politique ainsi que le plan d'action dont il est ici question en dépendent. L'égalité de fait entre les Québécois et les Québécoises dépend d'une compréhension substantive du droit des femmes à l'égalité. Ainsi, et ce, malgré l'expression consacrée *égalité entre les hommes et les femmes*, le droit des femmes à l'égalité emporte la nécessité de dessiner des lois, des stratégies et des programmes adaptés qui tiennent compte des désavantages que les

---

<sup>5</sup> Voir site Internet [en ligne]: <http://www.barreau.qc.ca/pdf/medias/positions/2009/20090408-25.pdf> ; <http://www.barreau.qc.ca/pdf/medias/positions/2008/20080208-equite-salariale.pdf> ; <http://www.barreau.qc.ca/pdf/medias/positions/2006/20060918-EquiteSalariale.pdf> .

<sup>6</sup> Voir site Internet [en ligne] : <http://www.barreau.qc.ca/pdf/medias/positions/2008/20080325-projet-loi-63.pdf> ; <http://www.barreau.qc.ca/pdf/medias/positions/2008/20080201a-projet-loi-63.pdf> .

<sup>7</sup> Voir site Internet [en ligne] : <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/> .

femmes subissent parce qu'elles sont des femmes. À plus forte raison, cette proposition exige une prise en compte explicite des besoins des femmes qui subissent des exclusions encore plus grandes en raison de l'existence de plusieurs discriminations croisées. En somme, l'égalité de fait ne peut durablement se construire en marge de l'égalité de droit et le plan d'action doit être explicite sur ces liens.

La *Charte des droits et libertés de la personne*, symbole des valeurs québécoises, doit refléter une évolution du Québec à l'image des préoccupations contemporaines de la société. Les chiffres rendus publics par le Secrétariat à la condition féminine du Québec dans le document *Faits saillants* révèlent à cet égard des données importantes. Le quotidien de plusieurs Québécoises, notamment les plus vulnérables, côtoie de près la pauvreté, la précarité, l'insécurité et la violence, y compris au travail. Il nous apparaît donc que, découlant de la Charte québécoise, le plan d'action gouvernemental pour l'égalité doit réfléchir des actions concrètes destinées à renforcer le besoin de reconnaître l'égale valeur juridique des droits économiques et sociaux des femmes. Et le Barreau rappelle à cet effet le Bilan des 25 Années de la Charte québécoise rendu public par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse en 2003, lequel recommande une égalité de statut de tous les droits de la personne dans la Charte québécoise. Un plan d'action ne modifie pas le droit. Mais il peut en enrichir l'interprétation, notamment au nom des engagements internationaux du Québec en matière de droits de la personne.

À cet égard, le Barreau du Québec réitère les *Principes de Montréal relatifs aux droits économiques, sociaux et culturels des femmes* (2002) qui prévoit notamment ce qui suit<sup>8</sup> :

« 9. Égalité substantive

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

---

<sup>8</sup> Voir site Internet [en ligne]: [http://www.barreau.qc.ca/pdf/medias/positions/2004/20041217\\_01.pdf](http://www.barreau.qc.ca/pdf/medias/positions/2004/20041217_01.pdf), p. 2.

À cet égard, et tenant pour acquis que la norme d'égalité entre les sexes doit être un pilier de l'Action gouvernementale en la matière, le Barreau propose de considérer l'élargissement du champ d'action de l'Orientation 1 du document de consultation. En effet, s'il est juste d'affirmer que notre société est l'héritière d'une division traditionnelle des rôles selon le sexe, laquelle est véhiculée par les stéréotypes sexistes, il est aussi vrai d'affirmer, et ce en conformité avec les termes de la CÉDEF, que la lutte contre les stéréotypes n'est qu'un des engagements auxquels souscrivent les États qui ont ratifié cet instrument du droit international. La CÉDEF prévoit en effet un engagement plus général de contrer toutes les discriminations vécues par toutes les femmes dans l'exercice de tous leurs droits prévus par le traité. Et cet engagement nous apparaît au cœur de l'ensemble des orientations pour lesquelles des stratégies sont recherchées. À ce sujet, le prochain plan d'Action gouvernemental pourrait envisager des stratégies qui ont cours dans d'autres pays et qui accroissent l'imputabilité de l'Action gouvernementale en matière d'égalité entre les sexes. À titre d'exemple, il serait souhaitable que soit ajouté à tout mémoire soumis au Conseil des ministres une rubrique spécifique prévoyant une analyse des impacts des mesures proposées relativement au principe de l'égalité entre les sexes. De même, le plan d'action pourrait choisir de dédier des énergies à la stratégie de l'analyse des budgets selon le genre.

La CÉDEF revêt une importance particulière dans le cas de l'Orientation 2 portant sur l'égalité économique entre les hommes et les femmes. Alors que celle-ci porte un regard attentif au sort des conditions de revenu des femmes, il est impossible de dissocier ces conditions du sort qu'elles entraînent sur l'exercice de droits spécifiques par les femmes : le logement; les conditions de travail; l'accès à l'éducation, par exemple. Le droit à l'égalité des femmes reste marqué par des écarts significatifs dans l'exercice de ces droits. Et l'absence de protection réelle des droits économiques, sociaux et culturels constitue un facteur d'exclusion pour de nombreux Québécois, dont une majorité de femmes. Or, exception faite de l'Orientation 4, il est difficile pour le Barreau de comprendre d'une part, comment s'articuleront le plan d'Action et les droits; et d'autre part, comment seront prises en compte pour tous les droits, les difficultés particulières que vivent certaines femmes. Ces dernières sont pourtant bien révélées dans le document *Faits saillants*, lequel met en évidence les réalités des femmes immigrantes, handicapées, autochtones et celui des jeunes Québécoises détenant une scolarité plus modeste.

Dans la même foulée, le document de consultation destiné à l'élaboration d'un plan d'Action en matière d'égalité entre les hommes et les femmes n'accorde aucune attention particulière explicite au fait que la législation et la réglementation peuvent être source d'inégalité entre les femmes et les hommes; qu'il s'agisse par exemple du salaire minimum, ou encore des protections sociales destinées au remplacement du revenu des plus démunies ou de celles qui sont en marge de la société du travail. Le Barreau souhaite notamment rappeler l'importance du Rapport Bernier de 2003 portant sur le sort des travailleurs et travailleuses atypiques au Québec<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Gouvernement du Québec, 2003.

Le Barreau du Québec note aussi que le document de consultation semble ignorer, du moins dans la structuration des orientations proposées, la vulnérabilité contemporaine des Québécoises qui font l'objet de discriminations multiples<sup>10</sup>. Ce phénomène est décrit comme celui de l'intersectorialité des motifs de discrimination: Les Principes de Montréal réfèrent à ce principe au paragraphe 10:

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

Le Barreau se demande donc comment l'analyse croisée des causes, mais aussi des conséquences spécifiques issues des discriminations croisées, orientera l'Action gouvernementale. Il estime que cette question découle du principe de l'indivisibilité et de l'interdépendance de tous les droits des Québécoises.

### *Commentaires spécifiques*

#### *Vers l'égalité économique entre les femmes et les hommes<sup>11</sup>*

L'égalité économique entre les femmes et les hommes passe notamment par le respect de l'équité salariale. Le Barreau du Québec salue les modifications apportées à la *Loi sur l'équité salariale* en 2009. Toutefois, il estime qu'il serait approprié que le plan d'Action gouvernemental en devenir prenne en compte deux dimensions spécifiques qui découlent de cette législation cruciale. D'une part, la sauvegarde d'institutions, telle la Commission sur l'équité salariale, qui se destinent à la mise en

<sup>10</sup> Voir site Internet [en ligne]: [http://www.barreau.qc.ca/pdf/medias/positions/2004/20041217\\_01.pdf](http://www.barreau.qc.ca/pdf/medias/positions/2004/20041217_01.pdf) p. 8.

<sup>11</sup> Orientation 2 - Document de consultation, p. 5 et 6.

œuvre de telles législations complexes et qui nécessitent une vigilance sans relâche. Déjà en 2008, le Barreau intervenait en ce sens :

[...]

Avec le temps, la Commission de l'équité salariale a développé une expertise qui est nécessaire dans la recherche de l'équité salariale au sein des entreprises assujetties. Par son rôle de conseil, la Commission contribue de façon significative à l'intégration sociale de cet objectif d'équité salariale. Selon l'information contenue au document de consultation de 2006 de la Commission de l'équité salariale, il semble cependant qu'il y ait encore beaucoup de travail à faire avant de pouvoir prétendre que l'objectif poursuivi par le législateur est réalisé. Selon le document de la Commission, à peine la moitié des entreprises assujetties ont réalisé la mise en oeuvre de l'équité salariale. Dans les entreprises où les relations de travail sont peu organisées et développées, l'équité salariale est plus difficilement appliquée ou respectée. Le Barreau tient à souligner l'importance d'accorder les ressources suffisantes à la Commission pour lui permettre la réalisation des objectifs prévus dans la législation<sup>12</sup>. »

Un plan d'action ne peut fonctionner en vase clos. Et le Barreau estime qu'il serait important d'énoncer les articulations que propose le Gouvernement entre des institutions, telle la Commission de l'équité salariale, et l'action gouvernementale en matière d'égalité entre les sexes. Cette question lui semble d'autant cruciale depuis l'élargissement aux plus petites entreprises du champ d'application de cette Loi, lequel devrait en conséquence garantir l'équité salariale à un nombre croissant de travailleuses plus vulnérables.

D'autre part, la précarité du travail des femmes et l'éclatement des statuts atypiques d'emploi pose le problème plus large de la parité de revenu entre les hommes et les femmes, et ce, au-delà de la structure d'entreprise. Alors que l'Orientation 1 propose la recherche de stratégies d'autonomisation économiques des femmes, il serait selon le Barreau du Québec, utile de préciser quelles actions réussiront à conjuguer autonomisation et parité. Le Barreau estime que cette question va encore une fois au cœur de l'acceptation constitutionnelle du standard d'égalité au Québec.

### *Conciliation des responsabilités familiales et professionnelles*<sup>13</sup>

Le Barreau du Québec estime que la parité entre les hommes et les femmes dans les responsabilités familiales passe par les moyens que l'on se donne. Or, nous devons souligner une lacune dans la législation québécoise actuelle, soit l'absence du motif de « statut familial » ou de « statut de parent » à titre de motif de discrimination explicitement interdit dans la *Charte des droits et libertés de la personne* (art. 10) et ce, contrairement à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*<sup>14</sup>. Conséquemment, la jurisprudence québécoise n'a pas à ce jour clairement reconnue

<sup>12</sup> <http://www.barreau.qc.ca/pdf/medias/positions/2008/20080208-equite-salariale.pdf>, p. 1 et 2.

<sup>13</sup> Orientation 3, Document de consultation, p. 7.

<sup>14</sup> L.R.C. 1985, c. h-6, art. 3 (1) : « Pour l'application de la présente loi, les motifs de distinction illicite sont ceux qui sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée ou la déficience. »

l'obligation d'accommodement de l'employeur en lien avec les obligations parentales de son employé ou employée, pour ne nommer qu'un exemple. L'analyse de cet aspect précis pourrait faire partie d'un exercice de révision globale de la Charte québécoise préconisée depuis plusieurs années par le Barreau et la Commission des droits de la personne.

Le modèle québécois et les réponses complémentaires offertes par les employeurs font l'envie de plusieurs familles hors Québec. Un fait demeure toutefois. Comme le rappelle le document *Faits saillants*, les femmes effectuent moins d'heures de travail que les hommes (19 % de moins en moyenne) et s'absentent plus pour les obligations personnelles et familiales. De plus, elles représentent plus de la moitié des travailleurs atypiques, un type d'emplois qui augmente plus vite au Québec que dans le cas des emplois typiques.

Ces facteurs de précarité ne peuvent qu'être partiellement résolus par une plus grande participation des hommes aux activités domestiques et de prise en charge des enfants. S'en remettant encore une fois aux exigences de la norme d'égalité, le Barreau du Québec estime que l'Orientation 3 du document de consultation et les questions qu'elle soulève pourrait avantageusement élargir le débat afin de mieux prendre en compte les familles les plus vulnérables sur le plan économique, mais aussi sur celui de la nature des emplois qui assurent leur subsistance.

Du côté du Barreau, deux programmes d'assistance financière sont mis à la disposition des membres qui deviennent parents. Bon an, mal an, plus de 500 membres - dont 85 % de femmes - se prévalent de l'un ou l'autre de ces programmes. En complément du volet financier, le Barreau fait la promotion de la conciliation travail-famille auprès de ses membres par diverses mesures mises de l'avant par la conseillère à l'équité, le Comité sur les femmes dans la profession et le Comité sur la conciliation travail-famille.

En 2010, la ministre de la Justice, les juges en chef et les représentants du Barreau ont convenu de renouveler une déclaration de principe sur la conciliation travail-famille<sup>15</sup>. Les intervenants dans le système judiciaire se sont engagés à tenir compte de la conciliation travail-famille dans l'administration de la justice. Les mentalités et les comportements évoluent dans un monde judiciaire et juridique de plus en plus sensible aux responsabilités familiales.

### *La participation des femmes aux instances décisionnelles<sup>16</sup>*

Parmi les différentes instances décisionnelles, nous nous attarderons plus particulièrement aux tribunaux. D'une part, les femmes sont encore sous-représentées dans les postes de juges. À titre d'exemple, elles ne comptent que pour 30 % des juges à la Cour supérieure, 33 % à la Cour du Québec et 19 % à la Cour d'appel.

<sup>15</sup> <http://www.barreau.qc.ca/pdf/medias/positions/2010/20100331-travail-famille.pdf> .

<sup>16</sup> Orientation 6, Document de consultation, p. 10.



Le Barreau du Québec favorise, dans son rapport récemment soumis à la Commission Bastarache sur le processus de nomination des juges, une meilleure représentativité des femmes au sein de la magistrature et propose plusieurs mesures en ce sens, dont la tenue et la publication de statistiques portant sur le nombre de nominations et sur le nombre de candidats provenant de groupes sous-représentés, dont les femmes. Une telle mesure révélerait du même coup les taux de représentation au sein de la magistrature des femmes s'identifiant aussi à d'autres groupes bénéficiaires de l'équité en emploi, telles les minorités visibles et racialisées, les personnes atteintes de handicap et les femmes autochtones. Cette stratégie pourrait être assortie d'une règle de parité de représentation en fonction du sexe au sein des comités de sélection.

De plus, nous avons suggéré que les appels de candidature à la magistrature encouragent de façon spécifique les candidatures féminines et les autres groupes sous-représentés et que l'on applique de mesures ciblées, tel l'envoi de lettres aux quelque 6 600 avocates qui cumulent au moins dix ans d'inscription au Barreau, soit le critère minimal exigé pour être considéré à un poste de juge. Aussi, nous avons rappelé l'importance de s'assurer que les critères et le processus de sélection ne pénalisent pas indûment les femmes et autres groupes sous-représentés, par exemple ceux et celles qui ont des profils atypiques ou qui s'éloignent du cursus traditionnel de l'avocat. À l'étape de la nomination, le Barreau préconise que les critères de représentation des femmes et autres groupes sous-représentés soient pris en compte.

D'autre part, le Barreau a déjà souligné l'importance d'une représentativité au sein de la magistrature entre autres pour assurer une meilleure prise en compte des valeurs, perspectives et points de vue des groupes minoritaires ou historiquement désavantagés. Plusieurs études révèlent que les faits ne sont pas interprétés de manière neutre et que l'expérience de chacun en influence la perception.

Les Québécoises éprouvent des difficultés particulières à accéder à la justice. De plus, elles se retrouvent encore trop souvent confrontées à un appareil gouverné par les règles du genre. Peut-on pourtant imaginer une instance décisionnelle plus essentielle à la protection des droits des femmes que les tribunaux et la justice en général ? Le Barreau du Québec croit qu'il serait approprié de déployer des actions particulières en la matière lors de la détermination des objectifs du prochain plan d'action en matière d'égalité entre les hommes et les femmes<sup>17</sup>.

### *Conclusion*

Le Barreau se préoccupe concrètement de l'égalité entre les femmes et les hommes, tant sur le plan institutionnel que dans son rôle de protecteur de l'intérêt public.

---

<sup>17</sup> À titre d'exemple, voir le Rapport du Groupe de travail sur l'accessibilité à la justice : *Jalons pour une plus grande accessibilité à la justice*, ministère de la Justice, 1991 (« Rapport MacDonald »), la section « Sexisme dans le système judiciaire », p. 391 et ss.

Le Barreau a aussi été appelé à constater, au fil de ses récentes interventions sur le sujet, combien l'égalité économique entre les hommes et les femmes et les droits économiques et sociaux de la personne font partie de la formule gagnante en matière d'égalité entre les sexes. C'est notamment pourquoi il accorde la plus grande attention à la question de l'équité salariale.

De façon plus générale, le Barreau est d'avis que le plan d'action pour lequel une commission parlementaire est convoquée et qui concerne l'égalité entre les sexes doit véhiculer une notion d'égalité cohérente et en lien avec l'égalité de droit consacrée dans les chartes et dans les conventions internationales. Il espère donc que l'exercice de détermination du prochain plan d'action en matière d'égalité entre les hommes et les femmes tiendra dûment compte, dans ses objectifs, du besoin d'analyser les effets potentiellement discriminatoires de la législation et qu'il encouragera tout autant une approche intersectorielle du droit à l'égalité des femmes.

Finalement, le Barreau du Québec rappelle encore une fois au législateur québécois qu'il est important de procéder à une révision globale de la Charte québécoise, notamment afin de renforcer le statut des droits économiques, sociaux et culturels de la personne, qui sont aussi les droits des femmes.

Le directeur général,

Claude Provencher, LL.B., MBA

CP/jm