



L'Association du Barreau canadien

LES ASSISES DE LA RÉFORME : Égalité, diversité et responsabilité



*Le rapport sur l'égalité des sexes
dans la profession juridique*



LES ASSISES DE LA RÉFORME : ÉGALITÉ, DIVERSITÉ ET RESPONSABILITÉ

**RAPPORT DU
GROUPE DE TRAVAIL DE L'ASSOCIATION DU BARREAU CANADIEN
SUR L'ÉGALITÉ DES SEXES DANS LA PROFESSION JURIDIQUE**

Août 1993

UN RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL DE L'ASSOCIATION DU BARREAU CANADIEN

LES ASSISES DE LA RÉFORME : ÉGALITÉ, DIVERSITÉ ET RESPONSABILITÉ

ISBN 0-920742-45-9

Le Groupe de travail sur l'égalité des sexes :

L'Honorable Bertha Wilson
Patricia Blocksom
Sophie Bourque
Daphne Dumont
John Hagan
Sharon McIvor
Alec Robertson, c.r.
Son Honneur Corrine Sparks

Melina Buckley: Relations avec le personnel de l'ABC, Ottawa

**Production technique : Joan Black
Législation et réforme législative**

© L'Association du Barreau canadien
902-50 rue O'Connor
Ottawa (Ontario)
K1P 6L2

TOUS DROITS RÉSERVÉS

IMPRIMÉ AU CANADA

TABLE OF CONTENTS

PRÉFACE	vii
REMERCIEMENTS	ix
LISTE DES DONATEURS ET DONATRICES	xi
LE GROUPE DE TRAVAIL ET SON APPROCHE	xv
INTRODUCTION DE LA PRÉSIDENTE	1
 PARTIE I	
L'ÉGALITÉ DANS LA PROFESSION JURIDIQUE	
CHAPITRE UN	
L'ÉGALITÉ DANS LA PROFESSION JURIDIQUE : UN CADRE POUR LA RÉFORME	
I. L'IMAGE DE LA PROFESSION AUJOURD'HUI ET DEMAIN	9
A. UNE QUESTION DE DÉMOGRAPHIE	9
B. LE DÉFI POSÉ PAR L'ENTRÉE DES FEMMES DANS LA PROFESSION JURIDIQUE	10
C. L'ÉTENDUE DE LA RÉFORME	11
II. ÉGALITÉ ET DISCRIMINATION	12
A. INTRODUCTION	12
B. DISCRIMINATION ET ÉGALITÉ : LE CADRE JURIDIQUE	12
1. LE SEXISME ET L'ÉGALITÉ DES SEXES	12
a. La dichotomie entre l'égalité formelle et l'égalité substantive	13
b. L'approche contextuelle	13
c. Discrimination	14
d. La jurisprudence de la Cour suprême du Canada	14
e. Discrimination directe	14
f. Discrimination entraînant un effet préjudiciable	14
g. Discrimination systémique	15
h. Discrimination multiple	15
2. «REMÈDES» : PROMOTION SOCIALE ET OBLIGATION D'ADAPTATION	16
III. LES MOTIVATIONS AU CHANGEMENT	17
A. INTRODUCTION	17
B. L'ÉGALITÉ DES SEXES EN TANT QUE NORME FONDAMENTALE EN DROIT	18
C. UNE QUESTION DE DÉONTOLOGIE ET DE JUSTICE	18
D. L'INTÉRÊT PERSONNEL ET LA RESPONSABILITÉ DE LA PROFESSION	18
E. L'INTÉRÊT PUBLIC	19
IV. RÉSUMÉ	19

PARTIE II **L'ENTRÉE DANS LA PROFESSION**

CHAPITRE DEUX **LES OBSTACLES À L'ENTRÉE DANS LA PROFESSION**

I. INTRODUCTION	25
II. LES «GARDIENS DE LA PROFESSION»	26
III. LES OBSTACLES À L'ENTRÉE ET LES MÉCANISMES D'AMÉLIORATION DE L'ACCÈS	26
A. L'ACCUEIL DE GROUPES ACTUELLEMENT SOUS- REPRÉSENTÉS DANS LA PROFESSION	26
B. LES POLITIQUES ET LES QUALIFICATIONS POUR L'ADMISSION EN FACULTÉ DE DROIT	27
1. LES POLITIQUES D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'ÉDUCATION	28
2. LES POLITIQUES D'ADMISSION	29
3. LSAT	30
4. PROGRAMMES D'ADMISSION AUX ÉTUDES PRÉPARATOIRES	31
5. ÉTUDES À TEMPS PARTIEL	32
6. LES GARDERIES	32
7. L'ACCÈS AUX ÉTUDES SUPÉRIEURES	32
8. L'ACCÈS POUR LES ÉTUDIANTS HANDICAPÉS	32
C. LES PROGRAMMES D'ÉTUDES ET LES MÉTHODES D'ENSEIGNEMENT	33
1. MÉTHODES D'ENSEIGNEMENT	33
2. L'ÉLABORATION DU PROGRAMME D'ÉTUDES	34
D. LE MILIEU PÉDAGOGIQUE «EMPOISONNÉ» - HARCÈLEMENT SEXUEL ET DISCRIMINATION	36
1. LES EXPÉRIENCES DES ÉTUDIANTES	36
2. LE CONTRÔLE DU MILIEU PÉDAGOGIQUE	40
3. LA CHARGE DE TRAVAIL ET LE SERVICE À LA COLLECTIVITÉ	42
E. L'ACCÈS AUX POSTES DE STAGE ET L'EXPÉRIENCE DU STAGE	44
1. ACCÈS AUX STAGES	44
2. LES ENTREVUES DE STAGE	45
3. L'EXPÉRIENCE DE STAGE	45
F. LE COURS D'ADMISSION AU BARREAU	46

TABLEAUX

TABLEAU 1

Représentation de groupes sélectionnés parmi des
étudiants en droit de troisième année et la population
générale

28

TABLEAU 2

Expérience et observation de la discrimination par
source d'attribution et statut du répondant

38

TABLEAU 3

Preuve de la discrimination multiple :
Tension et colère causées par l'expérience directe ou
indirecte de discrimination raciale et sexuelle du fait du
statut minoritaire et du sexe

39

PARTIE III

LES FEMMES DANS LA PROFESSION JURIDIQUE

CHAPITRE TROIS

LES FEMMES DANS LA PROFESSION JURIDIQUE - UN PROFIL STATISTIQUE

I. INTRODUCTION	51
II. LES TENDANCES ANTÉRIEURES	51
III. LES TENDANCES ACTUELLES	52
A. LA PRATIQUE PRIVÉE	52
1. LES FEMMES NOTAIRES	52
B. LES AVOCATS AU SERVICE DE L'ÉTAT	52
C. LES CONSEILLERS JURIDIQUES D'ENTREPRISES	53
D. LES FACULTÉS DE DROIT	54
E. LA MAGISTRATURE	54
F. LA FRÉQUENCE DES ABANDONS DE LA PROFESSION	54
IV. CONCLUSION	56

TABLEAUX

TABLEAU 1	Proportion de femmes et d'hommes dans la pratique privée	52
TABLEAU 2	Pourcentage de femmes et d'hommes employés par l'État	53
TABLEAU 3	Pourcentage de femmes et d'hommes dans les contentieux d'entreprise	54
TABLEAU 4	Représentation par sexe dans les tribunaux à nomination fédérale	55
TABLEAU 5	Juges de tribunaux provinciaux par sexe	56

CHAPITRE QUATRE

LES OBSTACLES À L'ÉGALITÉ DANS LA PROFESSION JURIDIQUE

I. INTRODUCTION	59
A. LES PERCEPTIONS DES PRÉJUGÉS RELIÉS AU SEXE DANS LA PROFESSION JURIDIQUE	60
II. LES POSSIBILITÉS D'EMPLOI RESTREINTES	60
A. INTRODUCTION	60
B. L'ACCÈS AUX POSTES JURIDIQUES	61
1. LES ENTREVUES POUR LES STAGES	62
C. L'EXPÉRIENCE DE STAGE ET L'ACCÈS AUX FUTURES POSSIBILITÉS D'EMPLOI	62
D. L'ACCÈS AUX DOMAINES DE PRATIQUE	63
E. LES PRINCIPES JURIDIQUES RELATIFS AUX MÉTHODES D'EMBAUCHE DISCRIMINATOIRES	64
F. RÉSUMÉ	64
III. LE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ET L'AVANCEMENT	64
A. LE PLAFOND DE VERRE ET LA PORTE D'ACIER	64

B. L'ÉTENDUE DES OBSTACLES À L'AVANCEMENT PROFESSIONNEL	65
1. LA RÉPARTITION DU TRAVAIL	65
2. LA PROMOTION ET L'ACCÈS AU STATUT D'ASSOCIÉ	66
3. LA RÉMUNÉRATION	67
C. LES PARAMÈTRES JURIDIQUES DES OBSTACLES À L'AVANCEMENT	68
1. LES MODÈLES D'OBSTACLES À L'AVANCEMENT	68
2. ÉTATS-UNIS : LA DISCRIMINATION DANS LA PROMOTION PROFESSIONNELLE	69
3. LES TRIBUNAUX CANADIENS ET LE «DÉFAUT DE PROMOTION»	70
D. RÉSUMÉ	70
IV. LE MANQUE D'ACCOMMODATION AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES	70
A. L'ÉQUILIBRE FAMILLE-CARRIÈRE	70
B. LE MANQUE D'ACCOMMODATION AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES DANS LA PROFESSION JURIDIQUE	71
1. LES RESPONSABILITÉS RELATIVES AUX SOINS À DONNER AUX ENFANTS	72
2. L'ACCOMMODATION DU MILIEU DU TRAVAIL	75
a. Les politiques en matière de congé de maternité et de congé parental	75
b. Le réaménagement des horaires de travail	75
c. L'aide aux soins à l'enfant	75
C. LA DISCRIMINATION DU FAIT DE LA GROSSESSE ET DU STATUT CONJUGAL	75
D. RÉSUMÉ	76
V. LE HARCÈLEMENT SEXUEL	77
A. LA NATURE DU HARCÈLEMENT SEXUEL	77
B. LA PORTÉE DU HARCÈLEMENT SEXUEL DANS LA PROFESSION JURIDIQUE	78
C. LE DROIT EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT SEXUEL	80
1. LES PRINCIPALES CAUSES DE JURISPRUDENCE AU CANADA SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL	80
D. RÉSUMÉ	81
VI. CONCLUSION	81

TABLEAUX

TABLEAU 1	Perceptions et expérience des préjugés reliés au sexe contre les avocates	61
TABLEAU 2	Responsabilités relatives aux soins à donner aux enfants	72
TABLEAU 3	Expérience/observation du harcèlement sexuel des avocates	79

CHAPITRE CINQ

PRATIQUE PRIVÉE

I. INTRODUCTION	87
II. LA DYNAMIQUE DU CABINET JURIDIQUE	88
A. LA «PERSONNIFICATION» DES VALEURS DU TRAVAIL JURIDIQUE	88
B. LE GRAND CABINET JURIDIQUE	89

1. LE CONTEXTE DU GRAND CABINET JURIDIQUE . . .	89
2. LA STRUCTURE	90
C. LE CONTEXTE DU PETIT CABINET JURIDIQUE	91

III. LES OBSTACLES À L'ÉGALITÉ DANS LES CABINETS

JURIDIQUES	91
A. LES POSSIBILITÉS D'EMPLOI	91
1. LES FEMMES ET LE GRAND CABINET JURIDIQUE . .	91
2. LES FEMMES ET LE PETIT CABINET JURIDIQUE . .	92
3. LES MÉTHODES D'EMBAUCHE	92
4. LES DOMAINES DE PRATIQUE	93
B. LE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ET L'AVANCEMENT	94
1. LA RÉPARTITION DU TRAVAIL	94
a. Les dossiers roses/les dossiers bleus	94
b. L'attitude du client	95
2. LE DÉVELOPPEMENT DE LA CLIENTÈLE	96
3. LE MENTOR	98
4. L'ACCÈS AU STATUT D'ASSOCIÉ	99
5. L'EXCLUSION DES COMITÉS INFLUENTS	102
C. L'ACCOMMODATION AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES	102
1. LA CAUSE DES OBSTACLES À L'ACCOMMODATION	103
2. POURQUOI LES CABINETS DOIVENT-ILS CHANGER?	103
a. Le respect de la loi	103
b. Les aspects économiques de l'accommodation	104
c. La responsabilité sociale	105
3. LE PROBLÈME DES HEURES FACTURABLES	106
4. LE CONGÉ DE MATERNITÉ, LE CONGÉ PARENTAL, LE CONGÉ FAMILIAL	108
a. La nécessité d'établir des politiques en matière de congés	108
b. Le remplacement du revenu	109
c. Les remplacements temporaires pour fournir des services juridiques	111
5. LE RÉAMÉNAGEMENT DES HORAIRES DE TRAVAIL	111
a. Le travail à plein temps restructuré	112
b. Les options de travail réduit : temps partiel, partage d'emploi et regroupement du travail	112
c. La mise en oeuvre du réaménagement des horaires de travail	113
6. LES SERVICES DE GARDE	115
a. La garde de dépannage	115
7. LES GARDERIES ET LES FRAIS DE GARDE D'ENFANTS	116
D. LE HARCELEMENT SEXUEL	116
1. LE HARCELEMENT SEXUEL DANS LES GRANDS CABINETS	116
2. LE HARCELEMENT SEXUEL DANS LES PETITS CABINETS	118
3. LA RÉACTION DU CABINET	118
E. L'ÉQUITÉ EN MILIEU DE TRAVAIL DANS LES CABINETS	119

CHAPITRE SIX

LES SERVICES JURIDIQUES GOUVERNEMENTAUX

I. INTRODUCTION	125
II. QUESTIONS ET RECOMMANDATIONS	126
A. LA QUALITÉ ET LA RÉPARTITION DU TRAVAIL	126
1. LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE	126
2. DISCUSSION	127
3. LES RAPPORTS DES GROUPES DE TRAVAIL	128
4. RÉSUMÉ	129
B. LES POSSIBILITÉS DE CARRIÈRE	129

1. LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE	129
2. DISCUSSION	130
3. LES RAPPORTS DES GROUPES DE TRAVAIL	131
4. RÉSUMÉ	131
C. L'ÉQUILIBRE FAMILLE/CARRIÈRE	133
1. LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE	133
2. DISCUSSION	134
3. LES RAPPORTS DES GROUPES DE TRAVAIL	135
4. RÉSUMÉ	135
D. LE MILIEU DE TRAVAIL ET SA CULTURE	137
1. LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE	137
2. DISCUSSION	137
3. LES RAPPORTS DES GROUPES DE TRAVAIL	138
4. RÉSUMÉ	138

III. LA MISE EN OEUVRE 139

A. LES COMITÉS D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	139
B. L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI ET LES CONTENTIEUX	140

TABLEAUX

TABLEAU 1	
Impact du sexe sur la qualité et la répartition du travail . . .	127

TABLEAU 2	
Impact du sexe sur les possibilités de carrière et l'avancement professionnel	129

TABLEAU 3	
Impact des responsabilités familiales sur la carrière	134

TABLEAU 4	
Culture du milieu de travail et harcèlement sexuel	136

CHAPITRE SEPT

LES CONSEILLÈRES JURIDIQUES D'ENTREPRISES

INTRODUCTION	145
------------------------	-----

LES RÉSULTATS GLOBAUX - LES PERCEPTIONS DES PRÉJUGÉS	146
--	-----

I. L'EMPLOI, L'EMBAUCHE ET LE RECRUTEMENT	146
A. INTRODUCTION	146
B. RÉSULTATS DES ENQUÊTES	147
C. LES DISCUSSIONS EN TABLE RONDE	148
D. LES CONCLUSIONS	149

II. LE «PLAFOND DE VERRE» (L'ACCÈS AUX POSTES DE DIRECTION)	150
A. INTRODUCTION	150
B. LES RÉSULTATS DES ENQUÊTES	150
C. LES DISCUSSIONS EN TABLE RONDE	151
1. POURQUOI LES FEMMES NE PARTICIPENT-ELLES PAS AUX ACTIVITÉS DE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE?	151
2. LES ACTIVITÉS AUXQUELLES LES FEMMES DEVRAIENT PARTICIPER	153
3. CHANGER LA NATURE DES RÉCEPTIONS DE BUREAU ET DES ACTIVITÉS DE PROMOTION	153
4. POURQUOI N'Y A-T-IL QUE TRÈS PEU D'HOMMES QUI VOIENT CE PLAFOND DE VERRE?	153
5. COMMENT LES CONSEILLERS JURIDIQUES D'ENTREPRISES PEUVENT-ILS CONTRIBUER AU CHANGEMENT?	154
6. LES CONCLUSIONS	154

III. LE MANQUE D'ACCOMMODATION AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES	157
A. INTRODUCTION	157
B. LES RÉSULTATS DES ENQUÊTES	158
C. LES DISCUSSIONS EN TABLE RONDE	158
D. LES CONCLUSIONS	158
IV. LE HARCÈLEMENT SEXUEL	159
A. INTRODUCTION	159
B. LES RÉSULTATS DES ENQUÊTES	159
1. LE HARCÈLEMENT SEXUEL DES AVOCATS COMME FORME DE DISCRIMINATION	159
2. LES EXPÉRIENCES DES AVOCATS EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT SEXUEL	160
a. Les avances sexuelles non sollicitées	160
b. Les taquineries, plaisanteries ou commentaires à caractère sexuel non sollicités	160
3. LE HARCÈLEMENT SEXUEL DU PERSONNEL DE SOUTIEN	160
a. Les avances sexuelles non sollicitées	160
b. Les taquineries, plaisanteries ou commentaires à caractère sexuel non sollicités	161
C. LES CONSULTATIONS EN TABLE RONDE	161
1. LA NATURE ET EFFET DE LA POLITIQUE	161
2. LE STATUT DE LA PERSONNE QUI ENTEND LA PLAINTÉ	162
3. LE CARACTÈRE CONFIDENTIEL DE LA PLAINTÉ	162
4. L'ÉDUCATION ET L'INFORMATION	162
5. LA RÉACTION AUX PLAINTES	163
6. LE SOUTIEN À LA POLITIQUE ET LA CULTURE CORPORATIVE	163
7. LES REPRÉSENTATIONS ET LES EFFETS POSTÉRIEURS À LA PLAINTÉ	163
8. LA SITUATION SPÉCIFIQUE DE LA CONSEILLÈRE JURIDIQUE D'ENTREPRISE	163
9. LES MESURES PROACTIVES	163
D. LES CONCLUSIONS	164
V. CONCLUSION	164

CHAPITRE HUIT LES FACULTÉS DE DROIT

I. INTRODUCTION	169
A. LA MÉTHODOLOGIE	170
B. LE SEXISME DANS LES FACULTÉS DE DROIT	170
II. LES QUESTIONS DE REPRÉSENTATION	171
A. LES QUESTIONS DE DISCRIMINATION MULTIPLE	172
B. DISCUSSION	173
III. L'AVANCEMENT PROFESSIONNEL	174
A. LES GRADES, SALAIRES ET RESPONSABILITÉS ADMINISTRATIVES DES PROFESSEURS DE DROIT	174
B. DISCUSSION	175
IV. L'ÉQUILIBRE FAMILLE/CARRIÈRE	178
A. CHOIX ET SATISFACTION DANS L'ENSEIGNEMENT DU DROIT	178
B. DISCUSSION	180
V. LE HARCÈLEMENT SEXUEL	182
A. LES INTERACTIONS ENTRE LES SEXES	182
B. DISCUSSION	185

TABLEAUX

TABLEAU 1 Pourcentages de professeurs de droit (femmes et hommes) qui perçoivent différentes sources de préjugés reliés au sexe contre les professeurs dans le cadre universitaire	171
TABLEAU 2 Proportion des professeures universitaires canadiennes par domaine	172
TABLEAU 3 Grades et salaires par sexe pour des échantillons stratifiés et pondérés de professeurs de droit au Canada	176
TABLEAU 4 Pourcentages de professeurs de droit (femmes et hommes) qui ont assumé des responsabilités administratives	176
TABLEAU 5 Pourcentages de femmes et d'hommes qui classent certains aspects de l'enseignement du droit selon leur attrait	178
TABLEAU 6 Pourcentage de professeurs de droit (femmes et hommes) très satisfaits de leur emploi en tant que carrière et de leur emploi dans la faculté actuelle	181
TABLEAU 7 Pourcentage de professeurs de droit (femmes et hommes) qui estiment que leur emploi a influé de façon indue sur leurs décisions dans la vie personnelle	181
TABLEAU 8 Pourcentages de femmes et d'hommes, de féministes et d'autres professeurs de droit qui pensent que le fait que les étudiants et les autres professeurs n'accordent pas suffisamment de poids à leur opinion constitue une source de préjugés reliés au sexe contre les femmes du corps professoral universitaire	183
TABLEAU 9 Pourcentage de femmes et d'hommes, de féministes et d'autres professeurs de droit qui relatent avoir observé ou avoir été l'objet de provocations, de plaisanteries ou de commentaires à caractère sexuel faite contre eux ou des collègues du sexe féminin par des étudiants au cours des deux dernières années	185
TABLEAU 10 Pourcentage de femmes et d'hommes, de féministes et d'autres professeurs de droit qui relatent avoir observé ou avoir été l'objet de provocations, de plaisanteries ou de commentaires à caractère sexuel faits contre eux ou des collègues de sexe féminin par des collègues du sexe masculin au cours des deux dernières années.	186

CHAPITRE NEUF LES TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS

I. INTRODUCTION	191
A. LES AVOCATES DANS LA JUSTICE ADMINISTRATIVE	191
II. LES QUESTIONS DE REPRÉSENTATION	191
III. L'AVANCEMENT PROFESSIONNEL	192
A. LES PROBLÈMES POSÉS PAR DES NOMINATIONS À DURÉE DÉTERMINÉE	192
B. LE MANQUE DE POSSIBILITÉS D'AVENIR	193
C. LA RÉMUNÉRATION	194
IV. L'ÉQUILIBRE CARRIÈRE/FAMILLE	195
V. LE HARCÈLEMENT SEXUEL	196
VI. CONCLUSION	196

CHAPITRE DIX LA MAGISTRATURE

I. INTRODUCTION	201
II. LE PROCESSUS DE NOMINATION JUDICIAIRE	201
A. LE PROCESSUS DE NOMINATION À LA MAGISTRATURE FÉDÉRALE	201
B. LE PROCESSUS DE NOMINATION À LA MAGISTRATURE PROVINCIALE	202
C. LES RÉSULTATS DU PROCESSUS	202
D. LES CRITÈRES DE NOMINATION	204
III. LA FORMATION DE LA MAGISTRATURE	206
IV. LA DISCRIMINATION DANS LA MAGISTRATURE	208
A. LA DISCRIMINATION CONTRE LES FEMMES JUGES	208
B. LA DISCRIMINATION CONTRE LES AVOCATES	212
C. L'INÉGALITÉ DANS LES NOMINATIONS JUDICIAIRES	212
D. LA DISCIPLINE JUDICIAIRE	214

TABLEAUX

TABLEAU 1

Avocates ontariennes qualifiées par la magistrature	207
--	-----

CHAPITRE ONZE LA PRATIQUE DU DROIT DE LA FAMILLE - UNE ÉTUDE DE CAS

I. INTRODUCTION	219
II. LE STATUT DU DROIT DE LA FAMILLE	219
A. POURQUOI PARLER DE STATUT?	219
B. LA REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LA PRATIQUE DU DROIT	222
C. L'AVANCEMENT PROFESSIONNEL DE L'AVOCATE	223
1. LES LIMITES À L'ACCÈS AU STATUT D'ASSOCIÉ	223
2. LES RESTRICTIONS SUR LE REVENU	223
3. LA PARTICIPATION RÉDUITE DANS LES ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES	224
4. LES CHANCES RÉDUITES DE NOMINATION JUDICIAIRE	224

III. LE MANQUE DE RESSOURCES	225
A. LE MANQUE DE FINANCEMENT POUR L'AIDE JURIDIQUE	225
B. LE MANQUE DE RESSOURCES JUDICIAIRES	225
IV. LES FRUSTRATIONS ET LES MOTIVATIONS	226
V. LES PROBLÈMES EN DROIT POSITIF	228
A. LE TRAITEMENT INSATISFAISANT DES PARTIES AUTOCHTONES DANS LES LITIGES EN DROIT DE LA FAMILLE	228
B. LES DROITS LIMITÉS DES LESBIENNES QUI SONT MÈRES ET CONJOINTES	228
C. LES PROCÉDURES INDUMENT COMPLEXES	228
D. LES DIRECTIVES CONFUSES SUR LES BIENS FAMILIAUX ET LE SOUTIEN	228
VI. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS	228

PARTIE IV LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

CHAPITRE DOUZE LES BARREAUX

I. INTRODUCTION	233
II. UN NOUVEAU MODÈLE D'AUTONOMIE POUR LA PROFESSION JURIDIQUE	233
A. L'AUTONOMIE ET LE RÔLE DES BARREAUX	233
B. L'OBLIGATION DE NON-DISCRIMINATION	235
1. LES CODES DE DÉONTOLOGIE PROFESSIONNELLE	236
2. LES MÉTHODES POUR TRAITER LA DISCRIMINATION	237
a. Les mécanismes dans le cabinet	237
3. LE CONSEILLER CONFIDENTIEL	237
4. LE PROCESSUS DISCIPLINAIRE	238
C. LE CONTRÔLE ET LES EXIGENCES DE DIVULGATIONS DU CABINET	239
D. LES SOLUTIONS AUTRES QUE LE PROCESSUS DISCIPLINAIRE	240
E. LA RELATION AVEC LA LÉGISLATION SUR LES DROITS DE LA PERSONNE	241
III. LES POLITIQUES ET LES PRATIQUES INTERNES	241
A. L'ACCÈS	242
1. LA REPRÉSENTATION	242
2. LES FRAIS DE COTISATIONS	243
3. LES PROGRAMMES ET LES SERVICES	243
B. PRATIQUES D'EMPLOI INTERNES	243
C. LA FONCTION PÉDAGOGIQUE	244
D. LA DISCRIMINATION MULTIPLE	245
E. LA MISE EN ŒUVRE DU RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL	246

CHAPITRE TREIZE L'ASSOCIATION DU BARREAU CANADIEN

I. INTRODUCTION	251
II. LES PROBLÈMES ET LES RECOMMANDATIONS	251
A. LA NATURE DU RÔLE DE L'ASSOCIATION DU BARREAU CANADIEN DANS LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DANS LA PROFESSION JURIDIQUE	251

B.	LE RÔLE DE L'ABC POUR ENCOURAGER LA DIVERSITÉ DANS LA PROFESSION JURIDIQUE	253
C.	LA PARTICIPATION DES AVOCATES À TOUTES LES ACTIVITÉS DE L'ASSOCIATION DU BARREAU CANADIEN, NOTAMMENT L'EXAMEN DES OBSTACLES À LA PARTICIPATION	255
1.	LES AVOCATES MEMBRES	255
a.	Le barème des cotisations	256
b.	Section ou conférence sur l'égalité des sexes	257
c.	Devenir une organisation pro-familiale ...	258
d.	L'ABC en tant que défenseure des droits des avocates	259
e.	Les programmes de ressources et de perfectionnement professionnel	259
2.	LES AVOCATES VOLONTAIRES	260
a.	Procédures de nomination formelles et informelles	260
b.	La participation aux activités de perfectionnement professionnel	262
c.	Le remboursement des frais de garde d'enfants liés à la présence aux réunions ..	263
3.	LES AVOCATES AUX POSTES DE DIRECTION ...	264
a.	Le contrôle et le rapport sur les progrès des femmes à l'ABC	264
b.	Les obstacles à la présidence	265
c.	Promotion des modèles de réussite	265
D.	L'UTILISATION D'UN LANGAGE NON SEXISTE DANS LES DOCUMENTS DE L'ABC	266
E.	LES PRATIQUES D'EMPLOI INTERNES DE L'ABC	266
F.	LA MODIFICATION DU CODE DE DÉONTOLOGIE PROFESSIONNELLE DE L'ABC	268
III.	LA MISE EN OEUVRE DU RAPPORT ET DES RECOMMANDATIONS DU GROUPE DE TRAVAIL ...	271

CHAPITRE QUATORZE L'ÉGALITÉ DES SEXES DANS LE DROIT POSITIF ET LA PROCÉDURE

I.	INTRODUCTION	277
II.	LA MÉTHODOLOGIE	277
III.	LA PARTICIPATION DES SECTIONS	278
A.	LA SECTION DU DROIT DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE	279
B.	LA SECTION DU DROIT DE LA FAMILLE	279
C.	LA SECTION DE JUSTICE CRIMINELLE	280
D.	LA SECTION SUR LA RETRAITE ET LES AVANTAGES SOCIAUX	280
IV.	LES ÉTUDES ET LES RAPPORTS SUR LES PRÉJUGÉS SEXISTES DANS LE SYSTÈME JUDICIAIRE	281
V.	CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS	282
A.	FORMATION JURIDIQUE PERMANENTE	282
B.	L'EXAMEN COMPLET DES PRÉJUGÉS SEXISTES EN DROIT POSITIF ET EN PROCÉDURE	283
C.	L'EXAMEN PERMANENT DES QUESTIONS RELIÉS AU SEXE DANS LA FORMULATION DE POLITIQUES DE L'ASSOCIATION	283

PARTIE V CONCLUSION ET SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS

CHAPITRE QUINZE CONCLUSION

I.	UN DÉFI POUR LA PROFESSION	289
II.	LES DIMENSIONS DE L'INÉGALITÉ DES SEXES	289
III.	LE PROCESSUS DE CHANGEMENT	291
A.	LES POINTS DE RÉSISTANCE	291
1.	LE MYTHE DU PROGRÈS RÉALISÉ	291
2.	L'ASPECT ÉCONOMIQUE	292
3.	LA DISCRIMINATION À L'INVERSE	292
4.	LE REFUS D'ADMETTRE LES PRÉJUGÉS	292
5.	LES PERCEPTIONS DE LA NATURE DES FEMMES ..	293
6.	LE RESSAC	293
IV.	L'ÉGALITÉ DES SEXES DANS LA PROFESSION JURIDIQUE	294
V.	POSTSCRIPTUM DE LA PRÉSIDENTE	295

CHAPITRE SEIZE SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS

CHAPITRE DEUX OBSTACLES À L'ENTRÉE DANS LA PROFESSION ...	299
CHAPITRE CINQ PRATIQUE PRIVÉE	302
CHAPITRE SIX CONTENTIEUX MINISTÉRIELS	305
CHAPITRE SEPT LES CONSEILLERS JURIDIQUES D'ENTREPRISES	306
CHAPITRE HUIT FACULTÉS DE DROIT	308
CHAPITRE NEUF LES TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS	309
CHAPITRE DIX LA MAGISTRATURE	309
CHAPITRE ONZE LA PRATIQUE DU DROIT DE LA FAMILLE - UNE ÉTUDE DE CAS	311
CHAPITRE DOUZE LES BARREAUX	311
CHAPITRE TREIZE L'ASSOCIATION DU BARREAU CANADIEN	313
CHAPITRE QUATORZE L'ÉGALITÉ DES SEXES DANS LE DROIT POSITIF ET LA PROCÉDURE	316

PRÉFACE

Le Groupe de travail sur l'égalité des sexes a été institué par l'Association du Barreau canadien en 1991 pour traiter de la condition féminine dans la profession juridique à l'échelle nationale. Cette démarche importante marquait la reconnaissance qu'il existe de la discrimination fondée sur le sexe dans la profession.

Dans son Rapport, le Groupe de travail établit, de façon incontestable, que les deux sexes ne sont pas traités de la même façon, et ce, à bien des niveaux de la profession dans tout le Canada. Deux années de recherche et de consultations généralisées ont permis de mieux comprendre les obstacles à l'égalité auxquels font face les avocates. Ces obstacles prennent de nombreuses formes et se retrouvent dans tous les secteurs de la profession et de la magistrature. Il s'agit, notamment, de la discrimination dans les possibilités d'emploi, de représentation, d'avancement professionnel, du manque d'accommodation pour les responsabilités familiales et du harcèlement sexuel. Le Rapport montre aussi comment ces obstacles se multiplient pour les femmes qui doivent faire face à d'autres formes de discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle ou l'invalidité. La profession doit reconnaître toutes les facettes des préjugés reliés au sexe et affirmer, le plus fermement possible, que cette discrimination est nuisible et inacceptable.

La reconnaissance du problème est la première étape du processus permanent de réforme, mais il ne faut pas en rester là. Le défi consiste à veiller à ce que la profession garantisse aux femmes l'égalité d'accès et l'égalité des chances en ce qui a trait à l'avancement professionnel. Le Rapport a été rédigé dans une optique de résolution de problèmes pour guider la profession qui est aux prises avec ce défi. L'objectif est double : tout d'abord, le Rapport est conçu pour aider la profession à faire son auto-critique et à bien comprendre la nature et la portée des actes discriminatoires et de la discrimination systémique qui existent dans tous les secteurs de la profession. Deuxièmement, le Rapport offre des perspectives de réforme et des recommandations pour promouvoir l'égalité des sexes.

Le Groupe de travail appelle tous les membres de la profession et de la magistrature, dans tout le Canada, à agir pour faire disparaître la discrimination fondée sur le sexe. Je me joins à cet appel. Je suis convaincue que, lorsque les membres auront lu ce Rapport, ils conviendront que le moment est venu pour la profession de relever le défi qui consiste à atteindre l'égalité des sexes. La discrimination entre les sexes n'est pas un problème «de femmes», mais un problème de la profession. Nous devons aborder ce défi de manière positive et reconnaître que nous bénéficierons tous de cette évolution.

En réagissant contre les préjugés reliés au sexe, nous créerons une nouvelle profession plus dynamique, qui incarnera les valeurs d'égalité et d'équité, ainsi que la diversité de la collectivité canadienne. Notre profession pourra alors mieux travailler dans l'intérêt de ses différents membres et dans l'intérêt public.

Bien qu'il soit essentiel de procéder à une auto-critique et de s'améliorer de l'intérieur, nous ne devons pas oublier l'obligation, plus vaste, de faire disparaître les préjugés reliés au sexe dans tout le système judiciaire. Le Rapport guidera aussi la profession à cet égard.

L'Association du Barreau canadien est fière des réalisations du Groupe de travail, et elle est reconnaissante à celles et ceux qui, par leurs efforts, ont contribué au Rapport. Je voudrais en particulier remercier la présidente, madame la juge Bertha Wilson, pour sa vision et son engagement incessant en matière d'égalité, ainsi que les autres membres du Groupe de travail pour leur contribution exceptionnelle à ce projet.

À cet égard, l'Association du Barreau canadien continuera de jouer un rôle de chef de file. Nous devons collaborer pour réaliser le double objectif d'égalité pour tous les membres de la profession et d'égalité des sexes dans le système judiciaire.

Paule Gauthier, O.C., C.P., c.r.
Présidente
L'Association du Barreau canadien

REMERCIEMENTS

Le Groupe de travail a bénéficié des efforts considérables de nombreux hommes et femmes pendant toute la durée de son mandat. Un appui aussi divers qu'enthousiaste nous encourage et nous rend optimistes pour l'avenir. De nombreuses personnes ont participé activement à la préparation de ce Rapport et il faudrait plusieurs pages pour les énumérer. Tous ceux et celles qui ont été consultés ont donné leur temps pour se réunir et échanger des points de vue avec le Groupe de travail et ses groupes. Nous vous remercions de votre générosité et de votre confiance inébranlable dans la capacité de la profession à relever ces défis.

Nous ne pouvons dresser une liste exhaustive de tous nos collaborateurs, mais certaines personnes méritent une mention spéciale. Les groupes de travail provinciaux et territoriaux ont servi d'observateurs du Groupe de travail dans tout le Canada. Ces groupes de travail avaient des ressources limitées et devaient fonctionner dans des délais restreints. Ils ont toutefois fourni au Groupe de travail un tableau fidèle et donc fort utile de la condition des femmes juristes dans toutes les provinces et tous les territoires. Les présidents étaient Cecilia Johnstone, c.r., et Jack Watson (Alberta), Son Honneur Wendy Baker (Colombie Britannique), Jennifer Cooper (Manitoba), Judith MacPherson (Nouveau-Brunswick), Lois Skanes (Terre-Neuve), Lois Toms (Territoires du Nord-Ouest), Marci Lin Melvin (Nouvelle-Écosse), Margaret O'Sullivan, Mary Eberts et Garth Manning, c.r., (Ontario), Nancy Orr, c.r., (Île-du-Prince-Édouard), Jocelyne Olivier (Québec), Merri Ellen Wright (Saskatchewan) et Sylvia MacIntosh (Yukon).

J.J. Camp, c.r. et Paule Gauthier, O.C., C.P., c.r., qui présidaient l'Association du Barreau canadien pendant le mandat du Groupe de travail, ont constamment appuyé ce projet et fourni au Groupe de travail la collaboration précieuse de leur personnel du bureau national. En particulier, le Groupe de travail est reconnaissant de l'aide à la recherche inestimable apportée par Robin Geller, Gaylene Schellenberg et Susan Zimmerman, ainsi que de l'aide administrative et technique efficace apportée par Joan Black et Heather Séguin. Le Groupe de travail tient à souligner combien il est redevable à Melina Buckley pour son travail acharné et son engagement dans le Groupe de travail. Il est également reconnaissant à Sophie Bourque pour son travail de révision de la version française.

LISTE DES DONATEURS ET DONATRICES

Organismes

Cabinets juridiques

Agro, Zaffiro, Parente, Orzel & Baker
Ballem McDill MacInnes Eden
Beach & Doyle
Beament Green Dust
Bennett Jones Verchere
Blake, Cassels & Graydon
Borden & Elliot
Bryan & Company
Bryan & Co.
Bull, Housser & Tupper
Burnet, Duckworth & Palmer
Buset, Illingworth, Smith, Firman, Birston, Covello
Buset Illingworth Smith
Cook Duke Cox
Cox Downie
Cruickshank, Karvellas, Layton & Connaughton
Davis & Company
Diandor Management Corp.
Emond Harnden
Fasken, Martineau
Fefergrad & Associates
Fraser & Beatty
Gauley & Co.
Genest Murray DesBrisay Lamek
Goodman & Goodman
Goodman & Carr
Gorrell, Grenkie, Leroy & Remillard
Gowling Strathy
Hicks Morley Hamilton Stewart Storie
Howard, Mackie
Ladner Downs
Lucas, Bowker & White
MacKimmie Matthews
MacLeod Dixon
MacPherson Leslie & Tyerman
McCarthy Tetrault
McHugh, Mowat, Whitmore
McInnes Cooper & Robertson
McLennan Ross
McMillan Binch
Nelligan Power
Osler, Hoskin & Harcourt
Parlee McLaws

Pink, Breen, Larkin
Reynolds, Mirth, Richards & Farmer
Robertson Stromberg
Ross & McBride
Scott & Aylen
Shinehoft, Mihailovich, Czutrin & Campbell
Shore, Davis & Perkins-McVey
Smart & Biggar
Smith Lyons Torrance Stevenson & Mayer
Soloway, Wright
Stewart, McKelvey, Stirling, Scales
Stikeman, Elliott
Tory, Tory, DesLauriers & Binnington
Weir & Foulds
Woloshyn Mattison
Yachetti, Lanza & Restivo

Fondations de droit

Yukon Law Foundation
Law Foundation of Prince Edward Island
Law Foundation of British Columbia
Alberta Law Foundation
Chambre des notaires du Québec

Gouvernement fédéral

Justice Canada
Travail Canada
Programme de la femme, Secrétariat d'État du Canada

Autres

Advocates Society
ALERT (Advancement of Legal Education & Research Trust)
Association des Avocats de province
Barreau du Québec
Association du Barreau canadien - Ontario
County of Carleton Law Association
Criminal Lawyers Association
Global Television Network
Hamilton Law Association
Law for the Future Fund
The Ray & Rose Wolfe Family Foundation

LES ASSISES DE LA RÉFORME :

Les organismes suivants ont appuyé les groupes de travail des divisions de l'ABC :

ABC - Manitoba	Kern Stationers
ABC - Île du Prince-Édouard	Société du Barreau de l'Alberta
L'ABC - Québec	Société du Barreau de la Colombie-Britannique
Gouvernement de l'Alberta - Procureur général	Société du Barreau du Manitoba
Gouvernement de l'Alberta - Secrétariat des femmes	Université de l'Alberta, faculté de droit

Dons individuels

Madame la juge Rosalie Abella	Larry Brock	Carole Curtis
Stephen Acker	Carole J. Brown	Bruce J. Daley
Loris J. Adamson	Donald Brown	Harry Daniel
P.H. Marjoh Agro	Stephanie Brown	Andrea D. Davidson
L'honorable Lincoln Alexander	Jane Kerrigan Brownridge	Diane Davidson
Judith L. Allen	Brian Bucknall	Simon Davies
Patti J. Allen	Danielle M. Bush	Diana Dimmer
Jean E. Anderson	Barbara J. Byers	Roger G. Doe
Susan Antoniani	J. J. Camp, Q.C.	Edward L. Donegan
Jane M. Arbour	Le juge Grant Campbell	John R.A. Douglas
J. Michael Armstrong	Kathryn Campbell	Sharon E. Dowdall
Christopher Ashby	Frederic Campling	Linda Silver Dranoff
Nancy L. Backhouse	Susan Carlyle	Janne M. Duncan
Karen Bailey	Kim Carpenter-Gunn	Suzanne Duncan
Deborah Barfknecht	Bruce Carr-Harris	Marvin Dyck
Tom G. Bastedo	Bryan Carroll	Marlys Edward
Nancy J. Bateman	D. Kevin Carroll	Cheryl Edwards
Timothy Bates	Nancy Carroll	Mary Jo Egan
Charles Beall	Ian Cartwright	Sue Elliot
Allan Beattie	W.E. Caswell	Cheryl Elliott
Merie-Anne Beavis	Louise Charron	Igor Ellyn
Charlotte A. Bell	Earl A. Cherniak	Catherine A. Evans
Denise Bellamy	Dave Chondon	Christine Evans
Albrecht W.C. Bellstedt	Ms. Kirby Chown	Heather Evans
Adele Berthiaume	Katherine Christie	Soraya Farha
Lynn Bevan	Larry Cobb	Norma Farkvam
William Bies	Janet V. Collins	Emil Fedak
Mary Jane Binks	Shirley Collins	Irwin W. Fefergrad
Charles J. Birchall	Timothy Collins	Jim Ferguson
Shelley Birenbaum	Madame la juge Marie Corbett	Monsieur le juge Lee K. Ferrier
L'honorable D.G. Blair	Juge en chef J. Claude Couture	David Finnie
Harvey Bliss	Brian A. Crane	Oonah E. Fitzgerald
Sheila Block	J. Douglas Crane	Duncan C. Fraser
Sharman Bondy	Nola Crewe	Richard C. Fraser
L'honorable juge Amy Bonkalo	Domenic Crolla	Heather Frawley
B. Boretsky	E.A. Cronk	Anne Freed
JoAnne S. Bourinot	Cathy Crosby	Michelle Fuerst
Janet E. Bradley	Frances Crowhurst	Susan Fulford
Lawrence Bremner	Elizabeth Cumming	Donna Gallant
P. Broad	Rosalind Currie	Rudolph W. Gardner

LISTE DES DONATEURS ET DONATRICES

Clare Gaudet
Jane A. Gauthier
L'honorable Paule Gauthier
John A. Geller
F.D. Gibson
Janet L. Gillespie
Lorne Glass
Mary J. Gleason
Alan Gold
L. Golding
Susanne Goodman
William H. Goodridge
Stephen Goudge
K.D. Gowin
Hania E. Grabowski
E. Joy Grahek
Anne Grant
Owen V. Gray
Charalee F. Graydon
Shirley E. Greenberg
Madame la juge Susan E. Greer
Diane M. Grenier
Aline Grenon
Kathleen Grimes
Diane Grygienesza
Joanne Guarasci
Sylvia Guertin
Margaret Haig
Marguerite A. Hale
John P. Hamilton
Jean Franklin Hancher
Kathleen S.M. Hanly
Holly Harris
Christine E. Hart
Shirley Heafey
Wendy Hearder-Moan
Marian Hebb
Thomas G. Heintzman
Madeleine Herbert
Perry Hill
H. Bruce T. Hillyer
Lindsay Histrop
Lisa Hitch
Susan Hodgson
A. Holthuis
Robert E. Houston
Kathleen Howes
Judith Huddart
Barbara Humphrey

Douglas C. Hunt
George Hunter
William H. Hurlburt
Tallat Hussain
Karl D. Jaffary
Belinda Joan James
Erica L. James
Stanley Jaskot
Elizabeth Johnson
Nancy M. Johnson
William Johnson
Cecilia Johnstone
Marc Jolicoeur
Colin D. Jones
Joan E. Jung
Marlene J. Kane
Jane Kelly
Jane E. Kelly
Terence V. Kelly
Le juge Wallis Kemop
Margaret H. Kerr
Bryan J. Kickham
M.A. Kimball
Barbara E. Kincaid
Judy Kingston
Teri A. Kirk
Frances Kiteley
Rosemary Klein
Linda H. Kolyn
Denise M. Korpan
Monsieur le juge Jean Marc
Labrosse
Cheryl Lafreniere
Katherine Laird
Terence E. La Liberté
Robert F. Lamb
Barbara Landau
Madame la juge Susan Lang
John Laskin
Pierre R. Lavigne
David M. Layton
J. Brett Ledger
Kevin Lee
Le juge Brian W. Lennox
Jeffrey Leon
Roslyn Levine
Yolanta Lewis
Adele Liebovitz
Hilary A. Linton

A.T. Little
John Logan
Jennifer Lynch
Janice Macchione
Joan M. MacDonald
Ronald MacIsaac
Donna MacKenzie
Karen MacLaurin
Anne L. Mactavish
R. Dennis Maher
Patrick Mahoney
Marian Makar
Alma Malcolm
Maureen J. Malszko
Melanie A. Manchee
Garth Manning
Susan M. Manwaring
June Maresca
Wendi L. Maroon
Son Honneur le juge Lauren
Marshall
Kay Marshall
Wendy M. Matheson
Tom Mayson
Gerarda Mazza
Paul Mazza
M. le juge John F. McCart
Glenna G. McClelland
Susan T. McGrath
Arlene McKechnie
Kelley McKinnon
Mary Jo McLaren
Stephanie A. McManus
Donald M. McRae
Melanie J. McWilliams
Louise Meagher
Eugene Meehan
Mary E. Meisner
Monique Metivier
Alain Michaud
John Millar
E. Lianne Miller
Jim Minnes
Heather Mitchell
Fatima Mohideen
Fatima Mohideen
Anne M. Molloy
Marguerite Mooney
Julie Morelli

J.T. Morin
 David K. Moritsugu
 Kenneth C. Morlock
 Claudia Morrow
 Cynthia N. Morton
 Mildred Morton
 Nancy Mossip
 Anne Mundy-Markell
 Gerard P. Murphy
 Michael Nash
 Susan V. Naylor
 John P. Nelligan
 Clifford Nelson
 Barbara J. Nicholls
 Edward O'Connor
 Mary O'Donoghue
 A. O'Neil
 James W. O'Reilly
 Margaret O'Sullivan
 Deen C. Olsen
 Deborah K. Orida
 Mary F. Ormerod
 George Osini
 Raymond Ostiguy
 Walter J. Palmer
 Gina Papageorgiou
 Gladys I. Pardu
 Ward Passi
 Catherine Patterson
 David A. Payne
 Helen Pelton
 Paul Penna
 Sarah Pepall
 N. Jane Pepino
 Marion M. Perrin
 Helen M. Pierce
 Jean Pigott
 E. Jean Polak
 Heidi S. Polowin
 Michele Power
 Guy Pratte
 Leon Price
 Margot Priest
 Dorothy Quann
 Gerald L.R. Ranking
 Kenneth A. Ready
 Madame la juge Barbara Reed
 Katherine van Rensburg
 John D. Richard

Paul Richardson
 Nancy Riley
 Cheryl Robertson
 Evita M. Roche
 Sandra Rodgers
 Gary Rodrigues
 E. Anne Rogers
 Anne Roland
 John M. Roland
 Susan D. Rosen
 Esther Rosenberg
 Steve Rosenhek
 Carolle Rossignol
 Frederika Rotter
 Dennis Roy
 Carol-Lynne Saad
 Harriet Sachs
 Janet Salter
 Mary Anne Sanderson
 Elena Sarno
 Michael S. Schelew
 David Scott
 Silja Seppi
 Katherine L. Shadbolt
 William M. Sharpe
 Judy M. Shea
 David Sherman
 Elizabeth J. Shilton
 Donald Short
 Marilyn Silverman
 Bill Simpson
 Rosemary Simpson
 Sandra Simpson
 Douglas Smith
 Joni Smith
 Robert E. Smolkin
 Sheryl Smolkin
 Le Juge Ronald E. Sobier
 Gerry Sparrow
 Nancy J. Spies
 L'honorable juge D. Steinberg
 Elizabeth M. Stewart
 David G. Stinson
 Tamara Stomp
 Diane Stortini
 C.L. Sugiyama
 Robert M. Sutherland
 Henry Swierszcz
 Lynda Tanaka

Nicole Tellier
 Le juge Gordon Teskey
 Anne Thomas
 Jeannie Thomas
 Margaret I. Thomas
 David S. Thompson
 Peter Thompson
 Shelley Timms
 Stella Torontow
 Rosalyn Train
 Liana Turin
 Herman Turkstra
 John S.M. Turner
 Robert J. Turner
 P. Vair
 John Varley
 J.D. Vincent
 Milka Vujnovic
 Eve R. Wahn
 David Wake
 Don Wakefield
 Margot A. Warren
 Rhona Waxman
 Madame la juge Karen Weiler
 Richard J. Weiler
 Joan M. H. Weppler
 Leslie A. White
 Trudy White
 Alan Whitten
 Heather Williams
 Norman Williams
 Doris I. Wilson
 Frederica Wilson
 L'honorable Bertha Wilson
 John Wilson
 Barbara D. Wise
 Arlene D. Wolfe
 Philip J. Wolfenden
 Diana Woodhead
 Susan Wortzman
 John Wright
 Linda M. Wright
 Helene Yaremko-Jarvis
 Adrienne Young
 Dale L. Yurka
 C. Spring Zimmerman
 Ellen B. Zweibel

LE GROUPE DE TRAVAIL ET SON APPROCHE

I. MANDAT

En août 1991, l'Association du Barreau canadien a institué le Groupe de travail sur l'égalité des sexes dont voici le mandat :

Le Groupe de travail sur l'égalité des sexes est instauré dans le but :

- a) de mener une enquête et d'émettre des recommandations visant l'amélioration de la condition féminine au sein de la profession juridique, en se référant plus particulièrement aux sujets énumérés à l'Annexe 1¹;
- b) de mener une enquête et d'émettre des recommandations relatives aux préjugés reliés au sexe dans la constitution, les règlements, les ordonnances et les procédures d'opération internes de l'Association du Barreau canadien;
- c) d'identifier et de soumettre aux sections et conférences pertinentes de l'Association du Barreau canadien, aux fins d'examen et de rapport, les sujets de droit positif et de procédure qui soulèvent des questions d'égalité des sexes;
- d) de donner une orientation et remplir un rôle déterminant dans la collecte et la diffusion des renseignements concernant les initiatives en matière d'égalité des sexes et, plus particulièrement, d'entreprendre les consultations énoncées à l'Annexe 2².

Dans ce vaste mandat, l'accent est mis sur l'égalité dans la profession juridique. Cette orientation a été renforcée par la liste plus détaillée des sujets d'études mentionnés à l'annexe I du mandat :

- i) les politiques de congé parental destinées aux avocates (et aux avocats) :
 - A. salariées,
 - B. associées,
 - C. conseillères juridiques d'entreprises,
 - D. fonctionnaires,
 - E. professeures de droit;
- ii) les moyens qu'ont les avocates d'accomplir avec succès leur carrière juridique, tout en remplissant leur rôle de mère, grâce à certaines options telles que :
 - A. un horaire de travail flexible,
 - B. un travail à temps partiel,
 - C. un travail partagé, et
 - D. autres solutions de rechange;
- iii) les différents moyens de favoriser une mobilité croissante des avocates au sein :
 - A. des cabinets juridiques,
 - B. de la magistrature,
 - C. des universités,
 - D. de la fonction publique,
 - E. des corporations, et
 - F. des organismes professionnels;
- iv) les moyens d'encourager les avocates dans leur développement professionnel, y compris :
 - A. dans la recherche d'un guide,
 - B. par des renvois au sein du cabinet,
 - C. par l'accès aux organismes professionnels, et
 - D. par le marketing;

- v) la rémunération des avocates, notamment :
 - A. les stagiaires et les étudiantes engagées pour l'été,
 - B. les salariées,
 - C. les associées,
 - D. les associées de gestion,
 - E. les conseillères juridiques d'entreprises,
 - F. les fonctionnaires, et
 - G. les professeures de droit;
- vi) les moyens de favoriser l'égalité lors de l'embauche des avocates :
 - A. en tant que stagiaires et étudiantes d'été,
 - B. en tant que salariées,
 - C. en tant que professeures de droit, et
 - D. en tant que conseillères juridiques d'entreprises;
- vii) les services de garde de :
 - A. leur disponibilité au sein des cabinets juridiques, des universités, du gouvernement et des entreprises,
 - B. la déductibilité des dépenses de garderie;
- viii) les moyens visant à éliminer le harcèlement (dans son sens le plus large) vis-à-vis des avocates par :
 - A. des membres du cabinet (particulièrement le harcèlement de femmes stagiaires par le associés),
 - B. des membres de la magistrature,
 - C. des clients,
 - D. d'autres avocats,
 - E. des étudiantes par des professeurs;
- ix) les moyens d'éliminer la double discrimination envers les avocates de la part des groupes minoritaires et défavorisés ; et
- x) les moyens d'encourager les avocates à demeurer dans la pratique du droit.

Jusqu'à présent, nous avons insisté sur une réforme, tant de notre profession qu'au sein de l'Association du Barreau canadien. Comme il est prévu à l'alinéa c) du mandat, le Groupe de travail a traité des préjugés reliés au sexe dans le droit positif

comme en droit procédural, mais seulement de façon oblique. Nous espérons qu'une fois ce rapport terminé, l'Association du Barreau canadien poursuivra cette réforme du droit et qu'elle traitera également des questions d'accès à la justice dans un proche avenir.

II. MEMBRES

Au départ, le Groupe de travail comprenait la présidente, madame la juge Bertha Wilson, et les cinq membres choisis d'après la représentation géographique, le secteur de pratique, l'âge, l'expérience, la connaissance des questions de discrimination et le sexe. Au milieu du mandat de deux ans du Groupe de travail, à la demande des participantes à une conférence parrainée par le Groupe de travail, l'exécutif de l'Association du Barreau canadien a accru son effectif en invitant deux représentantes d'avocates victimes de discrimination multiple dans la profession.

Ainsi, les membres actuels du Groupe de travail sont :

Madame la juge Bertha Wilson (présidente)
Patricia Blocksom (Calgary, (Alberta))
Sophie Bourque (Montréal, (Québec))
Daphne Dumont (Charlottetown, (Île-du-Prince-Édouard))
John Hagan (Toronto, (Ontario))
Sharon McIvor (Merritt, (Colombie-Britannique))
Alec Robertson, c.r. (Vancouver, (Colombie-Britannique))
Son Honneur Corrine Sparks (Halifax, (Nouvelle-Écosse))

III. MÉTHODOLOGIE ET STRUCTURE

A. MÉTHODOLOGIE

Bien que freiné au départ par son manque de financement, le Groupe de travail s'est organisé face à la tâche massive qui l'attendait en prenant trois décisions préliminaires. Tout d'abord, le Groupe de travail a décidé de traiter par secteur de pratique la question de l'inégalité dans la profession juridique, c'est-à-dire qu'il a mené ses enquêtes selon les catégories suivantes : les grands cabinets d'avocats, les petits cabinets d'avocats, les conseillers juridiques

d'entreprises, les fonctionnaires, les universitaires et la magistrature. Deuxièmement, le Groupe de travail a reconnu que beaucoup de progrès avait déjà été réalisés à l'échelle provinciale. Pour éviter les doubles emplois et profiter des efforts déjà fournis, le Groupe de travail a examiné attentivement les travaux déjà entrepris par les barreaux provinciaux et dans les autres pays de common law, et il a commencé à dresser une bibliographie annotée. Ces travaux préliminaires ont conduit à la publication d'une analyse des enquêtes provinciales sur les femmes dans la profession juridique, ainsi que d'une bibliographie de travail. Ces documents ont été distribués en janvier 1992.

1. GROUPES DE TRAVAIL PROVINCIAUX ET TERRITORIAUX

Le Groupe de travail souhaitait aussi garantir une participation des juristes de l'ensemble du Canada. Des groupes de travail ont donc été mis sur pied dans chaque province et territoire³. Ils avaient pour objectif de faire de la recherche et de mener des consultations pour connaître la situation des femmes dans la profession juridique, pour chaque juridiction, et de proposer des solutions au Groupe de travail. Les groupes de travail ont rempli ces objectifs de plusieurs manières, notamment par la tenue d'audiences publiques, la consultation d'organismes, la recherche par sondages, etc.

Les groupes de travail provinciaux et territoriaux ont déposé leurs rapports auprès du Groupe de travail en février 1993, et leur(s) président(e)s ont rencontré ce dernier à deux reprises, en octobre 1992 et en mars 1993. Ces rapports renferment une multitude de données, d'ordre quantitatif et qualitatif, y compris des rappels historiques sur la participation des femmes dans différents secteurs de la pratique du droit et dans les organismes professionnels. Dans l'ensemble, ces douze rapports présentent le tableau le plus complet jamais fait sur la situation des avocates au Canada. Ces rapports constituent une contribution essentielle aux travaux du Groupe de travail. De plus, ce sont des études indépendantes qui figurent en annexe au présent Rapport.

2. RECHERCHE

Lorsqu'il a constitué cette vaste structure, le Groupe de travail a aussi décidé de la manière dont il recueillerait l'information à l'échelle nationale. Un projet ambitieux de recherche et de consultation a été mis sur pied.

La recherche et les consultations entreprises font partie intégrante des travaux du Groupe de travail et elles forment la base de son rapport et de ses recommandations. Les rapports issus de la recherche sont aussi disponibles en annexe au présent rapport. En plus de l'étude analytique des enquêtes des barreaux provinciaux sur les femmes dans la profession juridique et de la bibliographie annotée susmentionnée, la recherche commandée comprend : un certain nombre de communications universitaires thématiques⁴; un document de travail sur la discrimination entre les sexes dans l'emploi⁵; une étude des conseillères juridiques d'entreprises⁶; et un document de travail sur la structure du cabinet d'avocats⁷, ainsi qu'une circulaire bibliographique sur la discrimination multiple⁸.

Une série d'enquêtes nationales a également été préparée et menée au nom du Groupe de travail. Des enquêtes distinctes ont été faites pour les quatre groupes sur lesquels il n'existait pas de données adéquates : les femmes juges; les avocates du gouvernement fédéral; les femmes juges dans les tribunaux administratifs et les professeures de droit. Les enquêtes portent sur la perception et l'expérience des préjugés reliés au sexe par des personnes de ces secteurs. Les étudiantes en droit, les stagiaires et les avocates, de race noire ou provenant de minorités visibles, ont aussi fait l'objet d'une enquête.

3. CONSULTATIONS

De façon complémentaire, un processus de consultation a été lancé une fois ces études et enquêtes en cours. Il posait un défi considérable à l'échelon national, où les considérations de temps et d'argent empêchaient de tenir des audiences publiques. Les groupes de travail provinciaux et

territoriaux ont, par conséquent, été chargés de cette fonction. Plusieurs méthodes de travail ont été utilisées pour garantir que le Groupe de travail entame un dialogue avec les groupes et organismes intéressés.

Tout d'abord, en octobre 1992, le Groupe de travail a coparrainé une conférence d'éducation juridique permanente. Des communications universitaires thématiques y ont été présentées à environ 150 participantes et participants de l'ensemble du Canada. Des groupes de discussion ont été tenus sur les obstacles à l'égalité, les foyers de réforme et l'expérience des femmes au sein des différents secteurs de la profession juridique.

Une réunion de consultation avec les organismes de femmes s'est tenue les 22 et 23 janvier 1993 à Toronto⁹. Des représentantes de douze organismes ont assisté à une réunion de deux jours lors de laquelle elles ont présenté des mémoires officiels, posé des questions des membres du Groupe de travail et participé à une discussion générale. Plusieurs des groupes ont déposé des mémoires écrits.

Cette réunion de consultation constituait, pour le Groupe de travail, une excellente occasion d'en apprendre davantage sur la discrimination à laquelle font face les femmes dans la profession juridique, en particulier la discrimination multiple que connaissent les lesbiennes, les femmes de couleur, les femmes autochtones et les femmes handicapées. Les organismes ont aussi présenté au Groupe de travail de nombreuses recommandations sur la manière dont la réforme peut et doit être mise en oeuvre dans la profession.

La question de la discrimination multiple a été débattue de façon plus approfondie au cours de consultations tenues dans les régions avec des femmes de couleur et des femmes autochtones. Des rapports complets ont été préparés, fondés sur des recherches et des consultations, et traitant de la condition des femmes de couleur et des femmes autochtones¹⁰. Plusieurs membres du Groupe de travail ont rencontré des avocates lesbiennes qui assistaient au

Congrès biennal de l'Association nationale de femmes et le droit en février 1993.

Le Groupe de travail a aussi tenu une réunion de consultation avec des représentants et des représentantes des facultés de droit et des barreaux dans tout le Canada les 2 et 3 avril 1993. Le thème général abordé au cours de la rencontre était le rôle des facultés de droit et des barreaux pour promouvoir l'égalité des sexes dans la profession. La consultation portait sur un certain nombre de sujets théoriques et sur des questions concrètes concernant l'égalité d'accès à la profession juridique.

Le Groupe de travail a aussi consulté les sections nationales de l'Association du Barreau canadien et leur a demandé d'examiner les questions liées au sexe, qui sont soulevées dans leur domaine respectif de droit et de la pratique. Plusieurs de ces sections ont fait rapport au Groupe de travail. Le présent rapport renferme une première discussion sur ces questions et comporte des recommandations sur les mesures à prendre.

B. PLAN DU RAPPORT

Plusieurs commentaires s'imposent en ce qui concerne la structure du rapport. Tout d'abord, le Groupe de travail a décidé qu'il était essentiel, et conforme à sa méthode de travail globale, que la question de la discrimination multiple soit intégrée partout dans le Rapport. Deuxièmement, le Rapport est conçu comme un instrument de travail. Ainsi, la discussion de chaque question est suivie des recommandations faites par le Groupe de travail à cet égard. Le Rapport contient une élaboration des principes directeurs pour parvenir à l'égalité des sexes, ainsi qu'un plan d'action et des politiques modèles connexes qui énoncent les moyens détaillés pour atteindre cet objectif.

Une introduction de la Présidente met en évidence les éléments de base de la réforme qui ont inspiré le Groupe de travail et qui sont à la base de ce Rapport. Il s'agit de l'égalité, de la diversité et de la responsabilité.

La Partie I du Rapport présente un cadre conceptuel pour réaliser l'égalité des sexes dans la profession juridique. L'évolution démographique dans la profession juridique, le droit de l'égalité et la lutte contre la discrimination, la nature de l'auto-réglementation et l'obligation de ne pas faire de discrimination sont examinés dans cette Partie.

La Partie II porte sur les questions liées à l'entrée dans la profession, en particulier le rôle des facultés de droit et des barreaux. Les obstacles à l'entrée sont examinés, en commençant par les politiques d'admission dans les facultés de droit pour s'achever sur les exigences de stage et le cours d'admission au barreau. Des solutions potentielles, qui vont de programmes externes à des stages à temps partiel, sont examinées.

La Partie III, Les femmes dans la profession juridique, est la plus importante section du Rapport. Cette partie commence par un profil statistique des femmes dans la profession juridique. Les obstacles à l'égalité dans la profession sont examinés en détails. Celui-ci se fonde sur la recherche, les données et la jurisprudence dans quatre domaines : la discrimination dans les perspectives d'emploi; la discrimination dans le perfectionnement et l'avancement professionnel; le manque d'accommodations pour les responsabilités familiales et le harcèlement sexuel. Ces thèmes sont ensuite traités dans les différents chapitres portant sur un secteur de la profession, et l'accent est mis sur les solutions. La pratique du droit de la famille est l'objet d'une étude de cas qui illustre les tendances de discrimination au sein de la profession.

La Partie IV traite des problèmes d'inégalité des sexes au sein des organismes professionnels et du rôle que ces organismes jouent dans la promotion de l'égalité professionnelle. Cette partie porte aussi sur le rôle que la profession juridique joue, par l'entremise des organismes professionnels, lorsqu'elle aborde des questions de droit positif et de procédure qui soulèvent les questions d'égalité des sexes. L'accent est mis sur l'élaboration d'une grille d'analyse, la mise en évidence des problèmes à

résoudre et la recommandation de mesures que la profession devrait prendre.

La Partie V comporte une conclusion, un post-scriptum de la présidente et un résumé des recommandations contenues dans le présent rapport.

Un sommaire des recommandations a été préparé et imprimé de façon séparée.

Le plan d'action renferme toutes les recommandations et, pour chacune, il présente les renseignements suivants : l'organisme visé par la recommandation, les objectifs ou les mesures particuliers, le calendrier et les indices de succès. Le Groupe de travail a aussi élaboré une série de modèles de politiques dont l'objectif est d'aider la profession à devenir plus ouverte.

C. TERMINOLOGIE

Le Groupe de travail a dû régler un certain nombre de problèmes délicats en matière de terminologie. En particulier, il était difficile de décrire des personnes qui ne sont pas de race blanche ou qui ont un handicap, celles qui sont homosexuelles, et les autres groupes minoritaires. Le Groupe cherchait à utiliser un terme qui était général et exact, et qui n'offenserait pas les personnes de ces groupes. De plus, le Groupe souhaitait utiliser des termes qui auraient un sens pour le vaste public visé par le Rapport. En anglais, des termes tels « equity-seeking groups », « visible minority groups » et « people of diversity » ont été considérés et rejetés. Le Groupe de travail a finalement adopté le terme « minority group ». La problématique est évidemment la même en français; le terme « groupes de minorités » semblait le plus inclusif et exact.

De plus, l'expression « femmes de couleur » vise à désigner les femmes de race autre que blanche, comme les Afro-Canadiennes et les femmes d'origine asiatique, chinoise ou indienne. Les femmes autochtones constituent un groupe distinct.

D. LISTE DES ANNEXES

Les documents suivants sont annexés au Rapport :

1. Plan d'action
2. Modèles de politiques
3. Summary of Working Group Reports
- 3A. Alberta Working Group Report
- 3B. British Columbia Working Group Report
- 3C. Manitoba Working Group Report
- 3D. New Brunswick Working Group Report
- 3E. Newfoundland Working Group Report
- 3F. Northwest Territories Working Group Report
- 3G. Nova Scotia Working Group Report
- 3H. Ontario Working Group Report
- 3I. Prince Edward Island Working Group Report
- 3J. Rapport du Groupe de travail du Québec
- 3K. Yukon Working Group Report
4. Synthesis of Provincial Law Society Reports
5. Conference Report
6. Consultation Report
7. Report on Women Corporate Counsel. Volumes I and II
8. Report on Federal Government Lawyers
9. Issues of Gender and Multiple Discrimination in Law School Settings
10. Women of Colour in the Legal Profession
11. Aboriginal Women in the Legal Profession
12. Sex Discrimination in Employment
13. The Structural Dynamics of the Law Firm
14. Annotated Bibliography on Gender Equality in the Legal Profession

Nota : Seul le rapport du Groupe de travail du Québec est disponible dans les deux langues officielles. Le coût associé à la traduction des autres documents a empêché le groupe de travail de procéder à celle-ci malgré notre désir de le faire. Nous nous en excusons.

en annexe 6, le Rapport de consultation, pour la liste complète.

3. Les membres des groupes de travail sont nommés à l'annexe 3.
4. *Gender Equality - Professional and Ethical Issues* par la professeure Lynn Smith; *The Dynamics of Exclusion: Women in the Legal Profession*, par la professeure Sheila Martin; *Work and Family in the Legal Profession: Re-Thinking the Questions* par la professeure Mary Jane Mossman; *De L'art de passer à travers les mailles du filet - prolégomènes et polémique*, par la professeure Marie-France Bich; *Change in the Legal Profession: Is the Glass Ceiling Half Full or Half Empty*, par la professeure Carrie Menkel-Meadow.
5. Annexe 12.
6. Annexe 7, volumes 1 et 2.
7. Annexe 13.
8. Ce document de travail est inclus dans la Bibliographie annotée sur l'égalité des sexes dans la profession juridique - Annexe 14.
9. Un rapport détaillé sur la consultation figure à l'Annexe 6.
10. Des rapports détaillés sont présentés à l'Annexe 10 et à l'Annexe 11.

NOTES

1. L'annexe 1 du mandat est énoncée ci-dessous.
2. L'annexe 2 du mandat présente une liste préliminaire des organismes que le Groupe de travail doit consulter. Pendant son mandat, le Groupe de travail a allongé cette liste. Voir

INTRODUCTION DE LA PRÉSIDENTE

INTRODUCTION DE LA PRÉSIDENTE

LES ASSISES DE LA RÉFORME : ÉGALITÉ, DIVERSITÉ ET RESPONSABILITÉ

En août 1991, l'exécutif de l'Association du Barreau canadien a instauré un Groupe de travail sur l'égalité des sexes dans la profession juridique. Son mandat était extrêmement vaste. Il devait enquêter sur l'inégalité des sexes et la discrimination sexuelle dans tous les secteurs de la profession juridique dans lesquels les avocates essaient de se faire une place. Ce mandat reconnaissait qu'une profession qui, par tradition, résistait à la réforme était, en fait, en évolution et connaissait des changements très dramatiques et, dans certains cas, traumatisants.

Les femmes entraient dans la profession en nombre important et faisaient concurrence aux hommes pour l'admission dans les facultés de droit, pour les bourses de recherche, pour les premiers prix à la remise des diplômes, pour les postes de stagiaires et pour l'admission dans des cabinets d'avocats prestigieux. Ce phénomène a inévitablement bouleversé la profession, et tant les hommes que les femmes ont dû faire face à des questions qu'ils n'avaient jamais vraiment envisagées auparavant. Le droit en tant que profession auto-réglémentée, le droit en tant que monopole : qu'est-ce que cela signifie? Quelles en sont les conséquences? Le droit en tant que service public; le droit en tant que lubrifiant des rouages de la société : qu'est-ce qui est en cause? Sommes-nous vraiment au service de la société ou, au contraire, en sommes-nous les exploités?

Les avocats ont compris que l'heure était à la mise au point morale et intellectuelle, qu'il fallait regarder avec impartialité la profession pour déterminer la direction qu'elle prendrait. Que devenait leur profession dans le contexte plus large de la société? S'agissait-il d'une profession à laquelle ils étaient fiers d'appartenir? Où s'était-elle un peu ternie depuis quelques années? Était-elle devenue, comme le disaient certains, «trop commerciale»? Ses membres travaillaient-ils pour l'appât du gain? Étions-nous encore les chefs de file moraux et

intellectuels de nos collectivités, ou seulement des techniciens très bien payés à la solde de l'élite corporative? En somme, la profession méritait-elle encore d'être qualifiée de «noble et libérale»? Voilà les questions que les avocats se posaient avec inquiétude et une espèce d'indécision quant à leur désir de connaître les réponses.

C'est pendant cette période d'indécision et de doute que le Groupe de travail est né, et il n'est pas surprenant que les femmes qui sont entrées dans la profession en nombre suffisant pour créer une masse critique aient pu lui apporter la nouvelle énergie et la vitalité que le mouvement féministe avait engendrées. Il y avait ici une occasion véritable de montrer la profession juridique sous un nouvel angle, sans tenir compte des droits acquis car les nouvelles recrues n'en avaient pas. Elles n'avaient jamais fait partie de la structure de pouvoir à laquelle la profession avait cru devoir s'adapter. Elles ne se sentaient pas prisonnières des valeurs pernicieuses de la clientèle, et elles ont commencé à penser aux réponses à donner aux questions posées par leurs collègues masculins.

Une profession auto-réglémentée :

Quelles sont les répercussions qu'entraînent l'auto-réglementation de la profession et le fait de détenir le monopole des services juridiques? Gavin MacKenzie avait sûrement raison de mettre en garde les lauréats du cours d'admission au barreau :

[Traduction]

Nous ne devons pas oublier que nous jouissons du droit à l'auto-détermination, non pas pour le bénéfice des avocats mais pour celui du public¹.

Prenant la parole au cours de la cérémonie d'admission au barreau à l'Université de Toronto le 8 avril 1987, Harry Arthurs, alors président de

l'Université York, a déclaré :

[Traduction]

Dans un pays qui devient de plus en plus intolérant face au pouvoir, au privilège et au secret des gouvernements publics, les perspectives ne sont pas brillantes pour les gouvernements privés puissants, privilégiés et secrets. Dans un pays où nous nous attendons de plus en plus à tenir responsables ceux qui nous gouvernent, nous vendent des choses ou fournissent des services d'importance vitale pour nous, un barreau qui ne serait redevable, ni à ses membres, ni au public, s'exposerait à un avenir de conflits récurrents et croissants².

Le professeur Arthurs a continué ainsi :

[Traduction]

On ne sait ni ne comprend très bien comment le Barreau établit sa politique, quels sont les arguments ou hypothèses qui sous-tendent ses politiques, ni parfois, quel est leur contenu précis ni habituellement, leurs effets. Le Barreau n'est pas un organisme très ouvert, il ne l'a jamais été. Les décisions concernant les politiques sont prises d'après des renseignements ou un débat restreints, habituellement sans contrôle de la redevabilité des intéressés et normalement non publiées et non soumises au jugement de la postérité³.

Nous ne pouvons pas pratiquer l'auto-réglementation sans la responsabilité, et nous ne pouvons pas être responsables sans manifester d'ouverture. Cela est indiscutable. En tant que membres de la profession, nous devons connaître les politiques qui la régissent parce que nous en sommes responsables jusqu'à la dernière. C'est ce qui découle de l'appartenance à une profession auto-réglementée.

Les avocats en tant que membres de professions libérales :

Les avocats ont-ils renoncé à leur statut libéral pour devenir les instruments de leurs clients? M. le juge Gonthier, dans un discours devant la Fédération des professions juridiques du Canada sur le thème du professionnalisme, s'interroge ainsi :

[Traduction]

Que font les facultés de droit et les barreaux pour promouvoir le professionnalisme? Depuis que j'ai quitté la faculté de droit il y a quelques années, j'ai discuté de la question avec certains de nos clercs, et leur réponse était «pas assez». Les jeunes diplômés sont préoccupés et déçus du manque de discussions sur les questions d'éthique. Bon nombre d'entre eux estiment avoir apporté à la faculté de droit un plus grand engagement envers le service du public et davantage d'idéalisme que ce qu'ils en ont retiré. En classe, on prend modèle sur celui ou celle qui parle vite et pense vite, et peut humilier son adversaire. On discute peu des valeurs ou du droit en tant que «vocation»⁴.

Un étudiant en droit nous l'a dit encore plus carrément :

[Traduction]

Si vous aviez des idéaux ou l'idée d'embrasser la carrière juridique pour servir le public, il est sûr qu'on a vite fait de vous les faire perdre à la faculté de droit.

Cette dégradation des normes juridiques change-t-elle? C'est ce que pense Rosie Abella. Elle a exprimé ce point de vue, dans son style inimitable, au cours d'un programme d'éducation permanente de la Société du barreau du Haut-Canada, à savoir que la profession change et, à son avis, pour le mieux. Elle a déclaré ceci :

[Traduction]

Je comprends parfaitement que c'est une profession extrêmement réfractaire à la réforme, mais les choses ont changé. Les avocats ne portent pas tous des costumes trois pièces, le bleu et le gris ne sont pas les seuls choix de couleurs, tout le monde ne veut pas faire des successions, ou de l'immobilier, ou du droit des sociétés, tout le monde ne fait pas partie de la «chasse gardée» masculine, tout le monde ne vient pas d'une famille aisée, tout le monde n'a pas un corps parfait, tout le monde n'est pas blanc et tout le monde n'est pas du sexe masculin. En bref, la profession reflète davantage la collectivité qu'elle dessert. Ce changement peut constituer la plus grande force de la profession si celle-ci reconnaît les inquiétudes, les aspirations et les talents de ses dernières recrues et en tient compte⁵.

Mais il se peut que la profession n'en soit pas encore là. De récentes études menées dans certaines provinces nous montrent que, bien que les femmes entrent dans la profession en nombre important, un grand pourcentage d'entre elles la quittent après trois ou quatre ans. D'après elles, la profession juridique n'est pas un milieu hospitalier pour les femmes. Elles y sont victimes de discrimination et de harcèlement de la part de leurs collègues de sexe masculin, et n'ont pas les mêmes possibilités d'avancement dans le domaine de leur choix. Le Groupe de travail traite dans son Rapport des nombreux obstacles auxquels les femmes font face dans les différents secteurs de la profession où elles entrent.

La lutte pour l'égalité professionnelle entre les avocates et les avocats est celle qu'elles doivent mener pour vaincre ces obstacles. Mais qu'entend-on par égalité? Je crois que la Cour suprême du Canada a répondu à cette question dans l'affaire *Andrews c. Law Society of British Columbia*⁶. Elle a clairement dit que, lorsque nous parlons d'égalité, nous voulons en fait aborder l'inégalité parce que la législation sur les droits de la personne vise à éliminer l'inégalité. D'où le caractère futile de la notion abstraite d'égalité. Si X gagne 12 \$ de l'heure pour faire un certain type de travail et si Y gagne 10 \$ pour exécuter le même travail, le fait de leur donner à tous les deux 2 \$ d'augmentation ne permet pas d'atteindre l'égalité. Ils reçoivent peut-être la même augmentation et, dans un sens abstrait, ils sont traités de façon égale en ce qui concerne le montant de cette augmentation, mais rien n'est fait pour éliminer l'inégalité; en fait, elle est maintenue. Comme l'a déclaré le juge Frankfurter dans l'arrêt *Dennis v. United States*⁷ :

[Traduction]

Un sage a dit qu'il n'est pas de plus grande inégalité que de traiter de façon égale ceux qui ne le sont pas.

La Cour suprême du Canada a, par conséquent, déclaré que la notion abstraite d'égalité n'est pas celle contenue à l'article 15 de la *Charte* et s'est plutôt concentrée sur l'aspect réparateur, savoir que l'on parvient à l'égalité par l'élimination de l'inégalité existante.

Insistant sur l'aspect réparateur, la Cour s'est plutôt concentrée sur la réalité historique des groupes défavorisés de notre société. La législation doit servir à faire disparaître les mythes et les stéréotypes qui dégradent et humilient les personnes qui n'ont pas de fondements dans la réalité. Elle doit servir à interdire la discrimination fondée sur ces mythes et ces stéréotypes.

M. le juge McIntyre a défini ainsi la discrimination dans l'arrêt *Andrews* :

... J'affirmerais alors que la discrimination peut se décrire comme une distinction, intentionnelle ou non, mais fondée sur des motifs relatifs à des caractéristiques personnelles d'un individu ou d'un groupe d'individus, qui a pour effet d'imposer à cet individu ou à ce groupe des fardeaux, des obligations ou des désavantages non imposés à d'autres ou d'empêcher ou de restreindre l'accès aux possibilités, aux bénéfices et aux avantages offerts à d'autres membres de la société. Les distinctions fondées sur des caractéristiques personnelles attribuées à un seul individu en raison de son association avec un groupe sont presque toujours taxées de discriminatoires, alors que celles fondées sur les mérites et capacités d'un individu le sont rarement⁸.

Dans pratiquement tous les secteurs de la profession, l'un des obstacles auxquels font face les femmes juristes tient au fait que le système ne s'adapte pas à leur réalité résultant de la maternité et des tâches qu'elles assument relativement à l'éducation des enfants. Si l'on évalue le rendement, par exemple, comme on le fait dans les grands cabinets d'avocats, au nombre d'heures facturables, les femmes enceintes ou celles qui s'occupent de leurs enfants obtiendront inévitablement une évaluation moins élevée. Bon nombre de cabinets ne voient pas là une forme de discrimination parce qu'ils insistent pour appliquer une notion abstraite de l'égalité, savoir que le même nombre d'heures facturables devrait être fourni par tous et toutes. Ce n'est que lorsque l'on reconnaît que l'objectif d'égalité consiste à redresser l'inégalité que l'on apprécie le besoin d'examiner le *contexte* afin de voir si l'on est en présence de discrimination et d'inégalité. Tel est manifestement le cas dans l'exemple des heures facturables, car l'application de

ce critère pour mesurer la contribution d'un avocat à l'entreprise a un effet néfaste sur les femmes enceintes et sur celles qui élèvent des enfants. Elles ne peuvent faire le même nombre d'heures facturables que leurs collègues de sexe masculin. Elles sont en fait pénalisées à cause de leur sexe. Le critère du nombre d'heures facturables est un exemple de la discrimination découlant d'un effet préjudiciable au sens de notre législation sur les droits de la personne.

Dans l'affaire *Brooks c. Canada Safeway Ltd.*⁹, le régime d'assurance collective de l'employeur a été contesté au motif qu'il donnait des avantages à tous les employés sauf aux femmes enceintes. Le juge en chef Dickson a étudié le contexte social de la maternité et a conclu qu'il s'agissait d'une situation qui profitait à l'ensemble de la société. Le fait d'en imposer les coûts aux femmes seulement était, par conséquent, un acte de discrimination sexuelle au sens de l'article 15 de la *Charte*¹⁰.

Il en va probablement de même pour les femmes qui doivent élever des enfants. Par conséquent, nous avons traité dans notre Rapport des façons de corriger, ou du moins diminuer dans une certaine mesure, la discrimination dont sont victimes les femmes juristes en âge de procréer ou celles qui élèvent des enfants.

Discrimination multiple

Les groupes de minorités de l'ensemble du pays ont dit au Groupe de travail que, depuis ses origines, notre profession a toujours été réservée aux hommes de race blanche et membres de l'élite. Au cours des trente dernières années, les femmes ont réussi à surmonter un nombre important d'obstacles reliés à leur sexe mais beaucoup d'autres persistent. Votre Groupe de travail s'est donc posé la question suivante : quelle devrait être l'image de la profession juridique à l'aube du 21^e siècle? Doit-elle demeurer une profession élitiste réservée aux blancs ou doit-elle traduire la diversité canadienne? La notion traditionnelle d'un Canada vu comme société multiculturelle (par opposition au « creuset américain ») vient renforcer l'idée selon laquelle les groupes minoritaires doivent trouver la place qui leur convient dans notre pays et dans notre profession,

non seulement par souci de justice et d'équité mais aussi en tant qu'évolution naturelle de notre processus historique. Les idées enchâssées dans des locutions descriptives telles la mosaïque canadienne et la collectivité des collectivités ont profondément marqué notre conscience nationale et notre corps politique.

Les récents débats constitutionnels nous ont mis au défi de confronter le cauchemar des deux solitudes avec le rêve d'une entente entre les deux groupes fondateurs. La voix des autochtones se fait maintenant entendre clairement. Il est donc normal, à cette période décisive de l'histoire du Canada, que le Rapport se prononce pour exiger que la profession juridique reflète la diversité canadienne, et que les hommes et les femmes des groupes de minorités soient totalement acceptés, non pas avec une tolérance timide mais en sachant bien qu'une acceptation enthousiaste n'est que juste et équitable.

Le Groupe de travail estime que la profession devrait promouvoir la diversité. Il croit que toutes les «voix» devraient être entendues et que toutes les «perspectives» devraient être présentées. Il n'y a pas de perspective neutre. Voici le message qui nous est parvenu clairement :

Une perception du monde selon la race blanche n'est pas neutre

Une perception masculine du monde n'est pas neutre

Une perception hétérosexuelle du monde n'est pas neutre.

Les femmes de couleur, les femmes autochtones, les handicapées, les lesbiennes ont toutes eu des expériences de vie qui diffèrent profondément de celles de la culture canadienne dominante, et chaque groupe apporte à notre compréhension de la vie et du droit une perspective unique différente.

Notre profession doit être inclusive. Elle ne doit refuser l'entrée ou faire de discrimination à aucune étape de la carrière de l'avocat, pour des motifs de race, de sexe, d'invalidité ou d'orientation sexuelle. Nous devons nous débarrasser de l'image de l'avocat de race blanche, de sexe masculin et hétérosexuel, et accueillir l'«autre» dans notre profession. Nous devons célébrer leurs réalisations comme si elles

étaient les nôtres. Une femme de couleur nous a dit :

[Traduction]

Les femmes juristes de race blanche cherchent à savoir comment rompre le plafond de verre. Nous nous demandons comment entrer par la grande porte.

Une telle situation ne doit pas être tolérée au Canada, un pays si fier de son passé en matière de droits de la personne. Comme Alan Page, professeur de droit public à l'Université de Dundee, l'a déclaré :

[Traduction]

De nos jours, il n'est tout simplement pas acceptable que des personnes soient exclues d'organismes qui ne sont pas de simples clubs sociaux mais des organismes dont elles tirent leur subsistance, sans avoir le droit de chercher à persuader un arbitre indépendant du fait qu'elles ont été exclues à tort¹¹.

Il serait ironique, en réalité, que la profession juridique se serve de son statut de profession auto-réglémentée, non pour la protection du public, mais pour la sienne. Il serait impensable qu'elle utilise son monopole pour violer la loi qu'elle se consacre à respecter.

Le défi

Madame la juge Abella a sûrement raison lorsqu'elle dit que la réforme se fait lentement dans la profession juridique. La mentalité traditionnelle des juristes a été bien exposée par lord Buckmaster en 1917 quand il a proposé la deuxième lecture d'un projet de loi devant la Chambre des Lords afin de faire disparaître les obstacles à l'admission des femmes au barreau en Angleterre. Il a déclaré :

[Traduction]

Il ne fait pas de doute qu'une formation juridique limite et restreint effectivement l'optique qu'une personne a sur la vie; il ne fait pas de doute que cela conduit à critiquer les grands systèmes davantage d'après leurs détails que par l'examen des principes généraux en cause. Il en découle une manière de penser qui conduit à voir la vie comme la série des traces fines et compliquées d'une plaque d'eau forte plutôt que le dessin large et généreux de longs traits sur une grande toile.

Lord Buckmaster était tout à fait conscient de la lenteur extrême du processus de réforme dans la profession juridique lorsqu'il a fait ce plaidoyer éloquent :

[Traduction]

Je supplierais vos Seigneuries de ne pas retarder le consentement jusqu'à ce que le temps ne l'ait dépouillé de toute sa grâce, et que ce qui aujourd'hui serait un acte de justice libre et digne soit corrompu par la mesquinerie et la couardise de l'opportunisme.

C'était en 1917 et nous sommes en 1993. Les réformes préconisées par le Groupe de travail seront-elles mises en oeuvre comme un acte de justice libre et digne? La profession est-elle prête à ménager l'égalité des chances pour toutes les femmes - qu'elles soient blanches, de couleur, autochtones, handicapées ou lesbiennes? Leurs collègues de sexe masculin les feront-elles attendre encore cinquante ans jusqu'à ce que le temps ait dépouillé leur consentement de la grâce et l'ait corrompu par la mesquinerie et la couardise de l'opportunisme?

NOTES

1. G. MacKenzie, «Lawyer Discipline and the Independence of the Bar: Can Lawyers Still Govern Themselves?» (1990), 14 L.S.U.C. Gazette 319 à la p. 326.
2. H.W. Arthurs, «Openness» (1987) 21 L.S.U.C. Gazette 232, à la p. 234.
3. *Ibid.*, à la p. 233.
4. C.D. Gonthier, «What is Professionalism» (1992), 15 L.S.U.C. Gazette 10, à la p. 15.
5. R.S. Abella, «Women in the Legal Profession» (1983) 12 L.S.U.C. Gazette 315, à la p. 322.
6. *Andrews c. Law Society of British Columbia*, [1989] 1 R.C.S. 143.
7. (1950) 339 U.S. 162, à la p. 184.
8. Précité, note 6, à la p. 174.
9. [1989] 1 R.C.S. 1219.
10. *Charte canadienne des droits et libertés*, la Partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982* étant l'Annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada (Canada Act 1982) (U.K.)*, 1982, chap. 11.

-
11. A.C. Page, «Self Regulation - The Constitutional Dimension» (1986) 49 *Modern Law Review* 141, à la p. 149, citant *Review of Investor Protection*, Cmnd. 9125 (1984).

PARTIE I

L'ÉGALITÉ DANS LA PROFESSION JURIDIQUE

CHAPITRE UN

L'ÉGALITÉ DANS LA PROFESSION JURIDIQUE : UN CADRE POUR LA RÉFORME

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE UN L'ÉGALITÉ DANS LA PROFESSION JURIDIQUE : UN CADRE POUR LA RÉFORME

I.	L'IMAGE DE LA PROFESSION AUJOURD'HUI ET DEMAIN	9
A.	UNE QUESTION DE DÉMOGRAPHIE	9
B.	LE DÉFI POSÉ PAR L'ENTRÉE DES FEMMES DANS LA PROFESSION JURIDIQUE	10
C.	L'ÉTENDUE DE LA RÉFORME	11
II.	ÉGALITÉ ET DISCRIMINATION	12
A.	INTRODUCTION	12
B.	DISCRIMINATION ET ÉGALITÉ : LE CADRE JURIDIQUE	12
1.	LE SEXISME ET L'ÉGALITÉ DES SEXES	12
a.	La dichotomie entre l'égalité formelle et l'égalité substantive	13
b.	L'approche contextuelle	13
c.	Discrimination	14
d.	La jurisprudence de la Cour suprême du Canada	14
e.	Discrimination directe	14
f.	Discrimination entraînant un effet préjudiciable	14
g.	Discrimination systémique	15
h.	Discrimination multiple	15
2.	«REMÈDES» : PROMOTION SOCIALE ET OBLIGATION D'ADAPTATION	16
III.	LES MOTIVATIONS AU CHANGEMENT	17
A.	INTRODUCTION	17
B.	L'ÉGALITÉ DES SEXES EN TANT QUE NORME FONDAMENTALE EN DROIT	18
C.	UNE QUESTION DE DÉONTOLOGIE ET DE JUSTICE	18
D.	L'INTÉRÊT PERSONNEL ET LA RESPONSABILITÉ DE LA PROFESSION	18
E.	L'INTÉRÊT PUBLIC	19
IV.	RÉSUMÉ	19

CHAPITRE UN

L'ÉGALITÉ DANS LA PROFESSION JURIDIQUE : UN CADRE POUR LA RÉFORME

Le présent rapport porte sur une réforme fondamentale. Pour relever le défi que pose l'inégalité entre les sexes, la profession doit être convaincue que les obstacles et les actes discriminatoires imposés aux avocates ont de graves conséquences. Le Rapport décrit la situation peu enviable des femmes dans la profession et énonce les recommandations du Groupe de travail en vue d'une réforme. Dans ce chapitre, nous mettrons en évidence les trois principaux éléments d'un cadre pour cette réforme.

Le premier élément de ce cadre est un exposé de la nature et de l'étendue du problème auquel la profession est confrontée. Le deuxième élément consiste à comprendre ce qui est la discrimination et ce qui est l'égalité. Le troisième élément correspond à un examen des facteurs qui devraient motiver la profession à entreprendre la réforme.

Il est plus facile de comprendre les facteurs de motivation en parlant du préjudice causé par l'inégalité entre les sexes. La discrimination contre les femmes dans la profession juridique est :

- illégale et contraire à la norme fondamentale de l'égalité qui est protégée par la législation sur les droits de la personne et enchâssée dans la *Charte canadienne des droits et libertés*
- contraire à l'éthique et à l'équité
- contraire aux normes professionnelles et de nature à mettre en doute la capacité de la collectivité juridique à s'auto-réglementer
- contraire à l'intérêt public et néfaste pour les clients et la collectivité dans son ensemble.

Les trois éléments traités dans le présent chapitre forment le cadre du processus de réforme en répondant à trois questions fondamentales : (1) pourquoi la profession doit-elle changer? (2) quelles normes juridiques s'appliquent pour déterminer l'issue de ce processus? et (3) quelles sont les valeurs ou les principes qui devraient inspirer la profession pour parvenir à l'égalité entre les sexes?

I. L'IMAGE DE LA PROFESSION AUJOURD'HUI ET DEMAIN

A. UNE QUESTION DE DÉMOGRAPHIE

En nombre absolu et relatif, les femmes sont plus nombreuses que jamais dans la profession juridique. Elles constituent maintenant vingt-sept pour cent de la profession juridique¹. Il est sûr que ce nombre va augmenter au cours des décennies à venir puisque les femmes représentent actuellement près de cinquante pour cent des étudiants en droit. Ce changement n'est pas particulier à la profession juridique. En fait, la profession ne fait que participer au changement social qui a eu une incidence profonde sur les rôles traditionnels des femmes dans de nombreux secteurs de la société.

Autre changement démographique : l'intégration des divers groupes de minorités dans la profession. Le nombre croissant de personnes de couleur, d'autochtones et de personnes handicapées qui font maintenant partie de l'effectif des facultés de droit, changera inévitablement la face de la profession juridique.

La majorité des femmes sur le marché du travail ont également des responsabilités familiales. Les statistiques montrent que 70 % des femmes qui travaillent ont des enfants âgés entre 6 et 12 ans. Au

cours des dix dernières années, le nombre de femmes ayant des enfants de moins de trois ans a augmenté de plus de 100 %. Près de deux tiers des femmes qui travaillent à l'extérieur ont maintenant des enfants dans ce groupe d'âge.

Bien que le nombre d'avocates ayant des enfants puisse être légèrement inférieur à la moyenne nationale², la tendance a malgré tout une incidence sur la pratique du droit. En fait, des pressions spéciales sont exercées sur la profession juridique, à cause de l'entrée relativement récente des femmes dans la profession :

[Traduction]

Les hommes sont répartis sur tous les âges de la vie d'adulte, tandis que les femmes sont jeunes de façon disproportionnée et pensent à leur « horloge biologique » lorsqu'elles approchent la fin de la trentaine et la quarantaine ... Si les femmes avaient toujours eu libre accès à la profession juridique, elles seraient, à l'instar des hommes, à différentes étapes du cycle de la vie, et les entreprises n'emploieraient pas autant de femmes qui ont besoin de souplesse et de temps libre³.

Ces changements constituent un défi pour la profession. Celle-ci doit s'adapter à ce profil démographique non seulement pour servir les besoins de la collectivité dans son ensemble mais aussi pour garantir que ses propres membres jouissent de chances équitables et identiques de progresser dans la profession.

L'augmentation du nombre de femmes dans la profession en impose aussi la restructuration, de sorte qu'elle défende, favorise et valorise la diversité culturelle, raciale, sexuelle et ethnique. Tous les membres de la profession devraient pouvoir réaliser des objectifs intellectuels et professionnels qui soient en harmonie avec leurs capacités personnelles. La lutte vise l'intégration mais pas au détriment de sa propre identité sexuelle, culturelle, raciale ou ethnique.

B. LE DÉFI POSÉ PAR L'ENTRÉE DES FEMMES DANS LA PROFESSION JURIDIQUE

Le Rapport analyse le défi que constitue l'entrée

des femmes dans la profession juridique. L'ampleur des problèmes auxquels les femmes sont confrontées dans la profession juridique est étonnante. Dans un pays où l'égalité entre les sexes est un principe constitutionnel fondamental, et dans une profession auto-réglementée qui connaît le droit et qui traite de la justice, les femmes continuent d'être victimes de discrimination, de nombreuses manières, manifestes ou insidieuses⁴.

La cause principale de ces problèmes tient à l'image préconçue et limitée qu'on se fait de l'avocat. Malgré les changements importants mentionnés ci-dessus, il existe toujours une perception interne, viscérale, de l'avocat comme étant un homme. Cette conception étroite pose quotidiennement des problèmes aux avocates. Quelques-unes des expériences relatées au Groupe de travail illustrent ce point :

[Traduction]

Une avocate se souvient d'avoir représenté un client devant un tribunal de la famille. Sa femme qui l'avait quitté, l'avait alors accusé de toujours se cacher sous les jupes d'une femme. Ce à quoi il avait rétorqué : « Ce n'est pas une femme ! C'est mon avocat ! »⁵

Quand les agents de police et autres témoins entrent dans ma salle d'audience et cherchent le procureur de la Couronne, ils s'adressent d'abord à l'avocat de la défense, au greffier ou à tout homme en complet-cravate. De toute évidence, leur idée de l'avocat n'inclut pas une personne du sexe féminin⁶.

Pendant un litige qui concernait mon propre cabinet, un associé ainsi qu'une technicienne du droit d'origine asiatique, m'ont pris pour une secrétaire. (Avant de découvrir que j'étais avocate, la technicienne hésitait à exécuter le travail que je lui avais donné)⁷.

Dans un texte préparé pour le Groupe de travail, Sheilah Martin examine la dynamique de l'exclusion. Elle note qu'en raison de l'homogénéité traditionnelle de la profession juridique, il existe des façons de faire, des normes établies, et que les anciennes méthodes sont acceptées, parce qu'« ici c'est comme ça que les choses se font »⁸. Il est essentiel de reconnaître que les femmes n'ont joué aucun rôle

dans l'organisation, la structure et la déontologie de la profession dans laquelle elles sont maintenant. Elles ne correspondent pas à l'image traditionnelle et ne peuvent s'y adapter.

Jusqu'à tout récemment encore, le remède contre l'exclusion des femmes de la profession consistait à leur donner l'occasion de se plier aux normes existantes. Les femmes se soucient constamment d'être à la hauteur, de faire ce qu'il faut, d'être comme il faut. Cette attitude est fondée sur une acceptation inconditionnelle de la normalité de l'avocat de sexe masculin, comme si la notion du statut d'avocat était neutre. On commence quand même à réaliser que la neutralité est souvent biaisée en faveur des hommes, et ce, parce que la société considère les hommes comme la norme⁹. Le caractère insidieux de cette norme se retrouve dans un certain nombre de pratiques au sein de la profession, notamment le manque de mobilité professionnelle.

Les problèmes occasionnés par le fait d'évaluer la valeur d'un avocat en fonction des normes masculines sont aggravés pour les femmes qui sont encore plus éloignées de la «norme» à cause de leur race, de leur origine autochtone ou ethnique, de leur orientation sexuelle ou de leur invalidité. En fait, le refus de reconnaître, de tenir compte et d'accepter le caractère légitime de la différence renforce et favorise l'inégalité. La tendance à se concentrer sur les avocates en tant que groupe, par opposition aux avocats, éclipse celles qui ont d'autres identités, alors même qu'elles font l'objet de formes de discrimination encore plus marquées du fait de leur caractère unique.

La discrimination est également plus prononcée à l'égard des avocates qui donnent une perspective féministe à leur travail. L'image masculine de l'avocat amène à croire que la perspective traditionnelle du droit, c'est-à-dire celle de «l'homme», est neutre ou objective. Ce point de vue conduit à la discrimination sur la base d'autres idées tout à fait valables.

Il existe de nombreuses idées fausses sur la nature du féminisme. Elles servent à mettre en doute le caractère digne de foi de toutes celles et de ceux

qui expriment un point de vue féministe. Il est essentiel de comprendre que tout un chacun a un système de valeurs qui modèle sa perception et son interprétation de la réalité. Le féminisme n'est qu'une de ces perspectives. La définition suivante du «féminisme» peut aider à dissiper certaines idées fausses :

[Traduction]

Des féministes sont des personnes qui croient que les hommes et les femmes devraient participer également à la société, sans égard à leur race, origine ethnique, contexte économique, sexe, orientation sexuelle ou invalidité. Une féministe croit que les femmes n'ont pas encore atteint l'égalité dans notre société, et qu'il faudrait prendre des mesures pour corriger cette situation. Enfin, une féministe croit que le monde devrait être un endroit agréable pour les femmes, les hommes et les enfants, sans qu'il n'y ait de stéréotypes et de mythes qui restreignent les rôles assumés par chacun¹⁰.

Pour tenir compte de toutes ces perspectives, il faut que nous étendions notre notion de norme. L'égalité exige davantage que de simplement «permettre» aux nouvelles venues d'entrer dans la profession et de les forcer à se plier aux normes existantes. Elle exige une réévaluation des normes mêmes et une prise de conscience du fait qu'elles ont été créées exclusivement d'après l'expérience masculine¹¹.

Lorsque les femmes sont entrées dans la profession juridique, elles ont de ce fait démontré leur créativité et leur énergie pour se forger une place dans un milieu inhospitalier. Toutefois, le défi n'a pas disparu avec l'augmentation du nombre de femmes : [Traduction] «au fur et à mesure de l'arrivée des femmes sur le marché du travail, tant les femmes que la main-d'œuvre ont changé. Ce qui reste à changer, ce sont les milieux de travail et les hommes¹²».

C. L'ÉTENDUE DE LA RÉFORME

Le défi auquel la profession est confrontée est de taille. Si nous acceptons que l'image de la profession juridique doit changer et perdre son caractère

masculin, il ne faut rien de moins qu'une «reconstitution du partenariat dans la profession¹³». Des initiatives devraient être prises pour transformer les pratiques et politiques actuelles qui institutionnalisent l'inégalité. L'objectif ne peut pas être de simplement garantir l'accès et, ensuite, d'exiger que les femmes s'adaptent à une profession qui a été conçue par des hommes et pour des hommes. Une vision aussi étroite aboutirait à considérer que l'égalité existe du seul fait de l'entrée dans la profession. L'égalité ne se réalise pas en incluant des femmes tout en les contraignant à imiter les hommes. Cette compréhension plus vaste de l'égalité se reflète dans la loi contre la discrimination au Canada, qui fera l'objet de la section suivante.

II. ÉGALITÉ ET DISCRIMINATION

A. INTRODUCTION

Le Groupe de travail accepte comme précepte de base que les hommes et les femmes devraient avoir l'égalité des chances pour entrer et progresser dans la profession. Il estime que la discrimination entre les sexes est tout aussi néfaste que la discrimination pour des motifs de race ou de religion. Il n'y a rien de controversé dans cette idée car elle est partie intégrante du droit et doit être incluse dans le cadre de la réforme que connaît la profession juridique.

B. DISCRIMINATION ET ÉGALITÉ : LE CADRE JURIDIQUE

Dans un texte préparé pour le Groupe de travail, Lynn Smith fait valoir que la plupart des membres de la profession juridique ont une connaissance limitée des notions d'égalité :

[Traduction]

Les tribunaux canadiens ont élaboré un cadre efficace original et tout à fait particulier à notre pays pour mettre en oeuvre les garanties d'égalité, la reconnaissance de certains types de diversité, même profonde, et la modification d'ententes sociales et juridiques existantes pour que les coûts soient nuls. Toutefois, la connaissance et la compréhension de l'égalité en vertu de la *Charte*

et des principes et de la jurisprudence sur les droits de la personne sont limitées, dans la profession, à quelques spécialistes. Non seulement existe-t-il des lacunes dans les connaissances mais dans les attitudes et en ce qui concerne les résultats que produiront les objectifs prévus dans la *Charte* et dans la législation sur les droits de la personne¹⁴.

Ce manque de connaissances sur la notion d'égalité nuit à la capacité de la profession d'intégrer davantage les femmes et d'éliminer les obstacles auxquels elles sont confrontées.

1. LE SEXISME ET L'ÉGALITÉ DES SEXES

Le terme «égalité des sexes» désigne l'objectif positif qui est visé tandis que le «sexisme» est l'énoncé même du problème.

On entend par «sexisme», la prédisposition ou la tendance à considérer les personnes, ou à se conduire envers elles, surtout en fonction de leur sexe¹⁵. Le sexisme démontre aussi que la société accorde une plus grande valeur aux hommes¹⁶. La définition suivante intègre ces deux idées. Le sexisme désigne des obstacles qui :

[Traduction]

nuisent aux femmes, les attitudes et les comportements fondés sur des stéréotypes quant à la nature et le rôle des hommes et des femmes, les mythes et les conceptions erronées sur les problèmes socio-économiques auxquels les femmes font face; elle englobe aussi la manière de traiter les différences réelles entre les hommes et les femmes qui va à l'encontre des intérêts de ces dernières en ignorant ou en dévalorisant le caractère différent de la femme. Le parti pris contre les femmes lie le comportement individuel axé sur les préjugés à ses origines systémiques¹⁷.

Le «sexisme» signifie le plus souvent le traitement juridique. Toutefois, ce terme suscite quelques difficultés. D'une certaine manière, il n'est pas adéquat et manque de précision, il fait souvent penser à une personne agissant de façon discriminatoire en raison de sa misogynie ou de son chauvinisme¹⁸. Le problème n'est pas si simple : les attitudes sexistes visibles et facilement reconnaissables peuvent poser

moins de problèmes que la manière établie de faire et de concevoir les choses, laquelle entraîne des obstacles structurels beaucoup moins évidents à première vue.

Le but de l'égalité, c'est l'élimination de l'inégalité. Il faut donc interpréter l'égalité en fonction d'un but. Il est essentiel de reconnaître et de corriger les inégalités existantes et de valoriser la diversité, de façon à donner un accès égal à la profession et des chances égales de mobilité. Cette attitude pragmatique doit guider la profession dans sa lutte pour l'égalité des sexes.

Les personnes qui travaillent ont différents besoins qui ne sont pas nécessairement déterminés par leur sexe. Un système et une culture qui reconnaissent la diversité et qui cherchent à établir des politiques et pratiques fondées sur les besoins ont plus de chances de correspondre aux aspirations de toutes les personnes et de leur permettre un épanouissement complet.

La notion juridique d'égalité impose d'examiner plusieurs notions connexes : (a) la dichotomie entre l'égalité formelle et l'égalité de fait; (b) l'approche contextuelle; (c) la discrimination et (d) la discrimination multiple.

a. La dichotomie entre l'égalité formelle et l'égalité de fait

Pendant de nombreuses années, la question fondamentale dans la théorie de l'égalité consistait à se demander si les garanties d'égalité et les dispositions contre la discrimination visaient à atteindre l'égalité formelle ou l'égalité de fait. Ce clivage est maintenant dépassé. Les tribunaux canadiens ont manifestement adopté une attitude pragmatique envers les garanties d'égalité. Cette optique est centrée sur les préjudices vécus par les personnes à cause de leur appartenance à un groupe protégé et la nécessité impérieuse de redresser la situation.

Malgré ces changements manifestes dans le droit, la notion d'égalité formelle ou de traitement égal continue de dominer l'approche de la profession envers les questions de discrimination fondée sur le

sexe dans la profession juridique. Il est donc essentiel d'examiner le décalage entre le modèle formel de l'égalité et celui de l'égalité de fait.

L'égalité formelle prescrit le traitement égal (ou le même traitement) pour toutes les personnes, quelle que soit leur situation réelle. Cette attitude ne tient pas compte de l'inégalité existante et conduit dès lors à son maintien. Elle ne tient pas compte du contenu discriminatoire inhérent de normes apparemment neutres et universelles qui ont été modelées par les besoins et expériences des groupes favorisés¹⁹.

La notion d'égalité formelle, soit de traiter toutes les personnes de la même manière, sans égard à leur situation, doit être opposée à celle de l'égalité substantive. Cette dernière exige que l'on mette fin à une inégalité existante et que l'on instaure une égalité réelle dans les conditions sociales, politiques et économiques des différents groupes sociaux. L'égalité de fait exige que l'on se concentre sur les inégalités systémiques et de groupe. Elle signifie le droit à la différence et sa reconnaissance et son accommodation, tant dans le droit que par des politiques et des pratiques sociales et institutionnelles appropriées.

b. L'approche contextuelle

L'inégalité existante est corrigée par une *approche contextuelle* dans l'interprétation de l'égalité. La Cour suprême du Canada, dans l'arrêt *Andrews c. Law Society of British Columbia*²⁰, a souligné que, si on veut corriger l'inégalité, il faut dans un premier temps identifier celle-ci, et que pour ce faire, il faut examiner les conditions sociales, politiques et économiques dans lesquelles différents individus ou groupes évoluent. Une fois identifiés les individus ou groupes ayant historiquement désavantagés et défavorisés dans notre société, et qui le demeurent, ils deviennent alors les sujets logiques d'un redressement dans le cadre d'une approche cherchant à atteindre l'égalité substantive. La Cour a rejeté la notion neutre et abstraite de l'égalité et elle a mise en valeur l'aspect *réparateur* de la notion, le fait de déraciner les mythes et les stéréotypes qui dégradent et humilient les personnes sans avoir de fondement dans le réel. L'approche contextuelle a mis fin à la notion d'égalité formelle.

c. Discrimination

La discrimination consiste dans le traitement préjudiciable d'une personne ou d'un groupe de personnes du fait de leur appartenance à un groupe défini. La discrimination a aussi été définie comme un obstacle arbitraire qui s'interpose entre la capacité d'une personne et les possibilités qu'elle a d'en faire preuve²¹.

Le droit canadien reconnaît que la discrimination peut être directe ou indirecte. Si l'on prend comme exemple la discrimination sexuelle, il y a discrimination directe lorsqu'une personne en préjudicie une autre à cause de son sexe. Cet acte peut être conscient et délibéré, ou inconscient et involontaire. Celui qui le pose peut même croire qu'il agit dans l'intérêt de la personne préjudiciée. Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination directe.

Là encore, dans le contexte de la discrimination sexuelle, la discrimination indirecte consiste dans l'application de règles et de procédures qui, alors qu'elles s'appliquent à tous, ont une incidence disproportionnée sur un groupe particulier du fait de leur sexe, parce que moins de membres de ce groupe peuvent satisfaire à cette exigence. Ainsi, la discrimination indirecte découle de l'utilisation du test LSAT pour sélectionner les candidats à la faculté de droit. Bien que le même test soit utilisé pour tous les étudiants, il défavorise ceux qui ne sont pas d'origine anglo-saxonne.

d. La jurisprudence de la Cour suprême du Canada

Une définition large de la discrimination ressort des décisions sur la *Charte* rendues par la Cour suprême du Canada et de sa jurisprudence sur les droits de la personne. À la suite de l'adoption par la Cour suprême de l'approche contextuelle de l'égalité dans l'arrêt *Andrews*²², elle a rejeté le soi-disant «critère de la même situation» que les cours appliquaient en faveur d'une approche centrée sur la réparation des préjudices subis. La Cour a défini l'objectif des garanties d'égalité comme favorisant l'égalité entre les groupes historiquement et

socialement défavorisés d'une façon dynamique et systématique.

Dans d'autres décisions récentes, la Cour suprême a reconnu le potentiel de discrimination directe, par suite d'un effet préjudiciable et systémique.

e. Discrimination directe

La discrimination directe se produit quand une personne reçoit un traitement préjudiciable et discriminatoire du fait de son appartenance à un certain groupe, par exemple lorsqu'une femme se voit refuser un emploi dans un secteur traditionnellement masculin de la population active parce que l'employeur a des stéréotypes négatifs et non fondés sur la compétence des femmes. La discrimination directe peut être involontaire : «La nature de la discrimination est telle que ce sont les attitudes plutôt que les lois ou les règlements qui peuvent être la source de discrimination²³».

f. Discrimination entraînant un effet préjudiciable

La Cour suprême du Canada a fait une distinction entre la discrimination directe et la discrimination par suite d'un effet préjudiciable dans l'arrêt *Action Travail des Femmes c. La Compagnie des chemins de fer nationaux*²⁴. La discrimination par suite d'un effet préjudiciable se produit quand l'application d'une loi ou d'une politique apparemment neutre a un effet disproportionné et néfaste sur les membres de certains groupes sociaux. La politique ne doit pas nécessairement viser à faire de la discrimination contre des personnes du fait de leur appartenance à un certain groupe. C'est l'effet de la loi ou de la politique, et non pas l'intention, qui détermine s'il y a eu ou non discrimination par suite d'un effet préjudiciable.

Cette notion a été élaborée par Madame la juge Rosalie Abella (tel est maintenant son titre) puis citée par Madame la juge L'Heureux-Dubé dans l'arrêt *McKinney c. University of Guelph* :

Dans ce contexte, la discrimination s'entend des

pratiques ou des attitudes dont l'objet ou l'effet est de limiter le droit d'une personne ou d'un groupe de bénéficier des chances généralement offertes en raison de caractéristiques attribuées plutôt que réelles. Ce qui gêne le développement intégral du potentiel ne dépend pas des aptitudes individuelles mais d'un obstacle extérieur artificiel²⁵.

Toutes les distinctions juridiques ne constituent pas de la discrimination, la distinction doit contenir un certain type de préjudice ou de désavantage social²⁶. La Cour suprême du Canada a rejeté le «critère de la même situation» selon lequel l'égalité exigeait simplement que le même traitement soit accordé à toutes les personnes dans la même situation²⁷.

g. Discrimination systémique

Dans l'affaire *Action Travail*, la Cour suprême du Canada a aussi reconnu l'existence de la discrimination systémique. Elle a été définie comme des pratiques ou politiques institutionnalisées qui préjudicient des personnes parce qu'elles appartiennent à certains groupes. La discrimination systémique est habituellement liée à la discrimination qui entraîne un effet préjudiciable parce que cette dernière soulève plus directement le problème insidieux de la discrimination inhérente aux pratiques et politiques institutionnelles.

Toutefois, la discrimination directe peut aussi contribuer à la discrimination systémique si elle représente une pratique courante dans une institution, comme le harcèlement sexuel. Dans la mesure où les manifestations de la discrimination directe font partie des valeurs du milieu de travail au point qu'elles soient acceptées, elles constituent une discrimination systémique.

Le caractère mixte de la discrimination systémique a été ainsi décrit par la Cour suprême :

... la discrimination systémique en matière d'emploi, c'est la discrimination qui résulte simplement de l'application des méthodes établies de recrutement, d'embauche et de promotion, dont ni l'une ni l'autre n'a été nécessairement conçue pour promouvoir la discrimination. La

discrimination est alors renforcée par l'exclusion même du groupe désavantagé, du fait que l'exclusion favorise la conviction, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du groupe, qu'elle résulte de forces «naturelles», par exemple que les femmes «ne peuvent tout simplement pas faire le travail» ...²⁸

Il est nécessaire de comprendre la nature systémique de la discrimination pour corriger les inégalités, mais, malgré tout, le caractère insidieux de la discrimination constitue, en soi, un obstacle à la compréhension du problème sous tous ses angles. Les actes individuels et les préjugés ne constituent que l'un des aspects de la discrimination à laquelle les femmes sont confrontées dans la profession. Le problème, et les solutions, sont beaucoup plus vastes :

La discrimination systémique rend nécessaire l'adoption de mesures systémiques. Plutôt que de voir en la discrimination une seule victime et un seul coupable, l'explication systémique reconnaît qu'en gros ce sont les systèmes et les pratiques que nous avons adoptés, parfois à notre insu, qui préjudicient à certains groupes de la société. Ce sont les répercussions du système, plutôt que les attitudes qui sont à la source, qui justifient l'adoption de mesures correctives. Si le système judiciaire ne les perçoit pas et ne les traite pas avec égalité, c'est alors la crédibilité de toutes les femmes qui est remise en question par ce système²⁹.

h. Discrimination multiple

La discrimination multiple correspond à l'effet cumulatif et composé de la discrimination fondée sur plusieurs caractéristiques de groupe. Il est difficile, sinon impossible, de dissocier la discrimination fondée sur le sexe de celle fondée sur d'autres caractéristiques, dont la race :

[Traduction]

Pour les femmes de couleur, les expériences de discrimination sont complexes et ne correspondent pas facilement au modèle juridique actuel de la discrimination raciale. Même si les effets de la conduite discriminatoire sont évidents, il est souvent difficile d'isoler la race ou le sexe comme fondement de l'inégalité³⁰.

Il est essentiel de voir que l'expérience de la discrimination multiple est différente de celle du traitement différent pour un seul motif de discrimination. Il n'est pas toujours facile d'apprécier cette distinction à cause de la perspective habituelle sur la discrimination. L'usage même de catégories orientées d'après la majorité de la population, telles que «femmes de couleur» et «minorités raciales» a été critiqué comme un facteur d'atténuation de l'expérience de la discrimination faite contre les femmes de couleur³¹.

La discrimination raciale et sexuelle peut se produire de façon combinée, et elle est ancrée dans la société toute entière, notamment dans les systèmes juridique et judiciaire. Tant la discrimination individuelle que la discrimination systémique peuvent être attribuées à des attitudes endurcies qui imposent des stéréotypes rigides, où les différences ethniques sont accentuées au détriment de ceux qui ne peuvent pas se conformer au statu quo de la société dominante de race blanche.

[Traduction]

Comme la norme est d'être de race blanche, il est facile d'oublier que ce n'est pas la seule perspective qui soit. Ainsi, les membres des groupes dominants présumant que seules leurs perceptions sont pertinentes, que leurs problèmes sont ceux qui méritent d'être traités et que, dans les discussions, ils devraient prendre la parole plutôt que la peine d'écouter. Être membre d'un groupe privilégié veut dire, entre autres, être le centre et l'objet de toutes les études qui sont faites sur les personnes de couleur ou les autres groupes non privilégiés³².

Les avocates autochtones sont aussi victimes de discrimination sexuelle et raciale dans la profession. De plus, elles partagent les inquiétudes de tous les membres des Premières Nations. La justice, telle qu'elle existe à l'heure actuelle entre souvent en conflit avec leurs points de vue, à cause de la manière dont les Premières Nations ont été traitées par le passé. On dit aussi que la culture juridique ne correspond pas au système de valeurs des Premières Nations.

De même, les lesbiennes sont aux prises avec des stéréotypes négatifs et poussées à ressembler à leurs

collègues hétérosexuelles. Ces deux facteurs font que les lesbiennes cachent leur sexualité quand elles sont étudiantes, avocates stagiaires, salariées, associées, juges, professeures de droit, etc., même si elles sont «franches» dans tous les autres aspects de leur vie. Le problème est plus une question d'invisibilité que de visibilité, mais le prix à payer pour être obligée de rester «dans l'ombre» est trop élevé. Il nous a été décrit comme l'option de la «vie mensongère».

Les avocates handicapées sont victimes de l'ignorance en ce qui concerne leur capacité d'agir à titre professionnel. L'avènement de la technique moderne a réglé beaucoup de leurs problèmes, il reste à l'heure actuelle à obtenir la bonne volonté de la profession qui doit reconnaître ses responsabilités à l'égard des avocates handicapées pour que les installations nécessaires soient prévues et leur permettent un épanouissement dans la profession juridique.

2. «REMÈDES» : PROMOTION SOCIALE ET OBLIGATION D'ADAPTATION

Les définitions larges de l'égalité qui ont été élaborées ainsi que la reconnaissance juridique de la nature intrinsèque et systémique de la discrimination imposent de trouver des remèdes de même ampleur.

Le fait de traiter des personnes qui ne sont pas égales de la même manière n'est pas, comme nous l'avons vu, une solution. Les inconvénients sont aussi perpétués parce que les inégalités ne sont pas placées dans leur contexte, ou prises en considération. Cette attitude repose sur une apparence d'égalité tandis que pour les femmes, la réalité est encore bien différente. L'insensibilité à la différence des sexes est le prélude à la discrimination. Le fait d'en faire fi lorsqu'il s'agit d'un aspect pertinent conduit à la discrimination.

La reconnaissance des barrières systémiques impose une réponse systémique et un remède positif. Ces types de réaction sont souvent désignés comme de l'«action positive» :

[Traduction]

... l'action positive est un processus de planification globale pour éliminer les inégalités causées par le système et pour corriger les

modèles historiques d'obstacle à l'emploi dont souffrent les membres des groupes cibles.

L'action positive, en tant que solution au problème d'inégalité et de la mauvaise utilisation des travailleurs du groupe cible, est fondée sur la notion de discrimination systémique. On identifie la discrimination dans le milieu de travail en termes d'incidence des pratiques d'emploi sur les groupes cibles³³.

L'approche contextuelle des droits à l'égalité fournit la justification de l'action positive. Ces programmes reconnaissent que les ententes sociales et juridiques actuelles ont procuré des avantages à certains groupes et des désavantages à d'autres. Ils ont pour objectif de rétablir l'équilibre.

[Traduction]

L'action positive et les programmes d'équité devraient tous être perçus comme des parties intégrantes de l'égalité et devraient être en harmonie avec les garanties juridiques pour les groupes qui ont toujours été préjudiciés dans la société, et non pas comme une pratique discriminatoire³⁴.

Les programmes d'égalité en matière d'emploi constituent une bonne illustration de l'action positive. Ils se fondent sur la reconnaissance du désavantage historique et des inégalités qui en découlent dans les pratiques d'emploi. Ils sont fondés sur la preuve de la sous-représentation de certains groupes dans un secteur particulier de la main-d'oeuvre, et ils permettent de la corriger. Les mécanismes permettant de réaliser l'équité dans l'emploi peuvent être, entre autres, les vérifications des tendances dans l'emploi, la définition de cibles pour garantir une représentation équilibrée, le recrutement actif de membres des groupes sous-représentés et l'attribution d'une priorité d'embauche aux membres de ces groupes lorsqu'ils ont les mêmes qualifications.

Les arguments contre l'action positive ne tiennent pas tellement compte des inégalités passées et sont centrés sur la situation de chaque personne. Ils concluent que l'action positive entraîne un «traitement particulier» et constitue donc une «discrimination inversée». Toutefois, cette attitude entraînerait le maintien du privilège dont jouissent les groupes dominants. Les programmes d'action positive

n'entraînent pas de traitement spécial mais le traitement approprié pour les groupes de minorités, étant donné les préjugés qu'ils ont toujours connus dans la recherche d'emploi. Le point de départ doit être que la discrimination systémique a causé une sur-représentation des membres des groupes privilégiés. Il ne convient pas de chercher à éliminer des modèles historiques de discrimination sans rien faire de plus. On perpétue le statu quo du fait que l'on ne reconnaît pas les inégalités qui ont été causées par des pratiques discriminatoires. En outre, contrairement à l'idée que répandent ceux qui s'opposent à l'action positive, les programmes d'équité dans l'emploi n'ont pas pour effet de faire embaucher des personnes non compétentes au lieu de celles qui le sont. Toutefois, à compétence égale, la priorité serait donnée à la personne qui appartient au groupe minoritaire.

La législation sur les droits de la personne est fondée sur le principe de l'obligation de s'adapter aux besoins des membres de groupes depuis toujours défavorisés. L'obligation d'accommodation impose à l'employeur de réduire au minimum l'incidence néfaste de certaines pratiques sur les membres de groupes défavorisés. Les efforts d'accommodation pour certains groupes ont pour effet de transformer les politiques, pratiques et normes des institutions afin que les groupes exclus se sentent les bienvenus et que l'on réponde à leurs besoins.

Des mesures positives, comme l'action positive, l'équité dans l'emploi et l'accommodation aux besoins uniques des groupes défavorisés, sont toutes axées sur la réalisation d'une égalité sur le fond par la reconnaissance de l'exclusion passée et présente. Le fait de comprendre les exigences juridiques de l'égalité établit les conditions d'une réforme au sein de la profession.

III. LES MOTIVATIONS AU CHANGEMENT

A. INTRODUCTION

La profession juridique doit s'engager à faire disparaître l'inégalité entre les sexes. Elle y sera motivée lorsqu'elle verra ce qu'il en coûte de perpétuer les pratiques discriminatoires actuelles et

les obstacles structurels à l'égalité. Les facteurs qui induisent la réforme sont notamment : (a) l'acceptation de l'égalité des sexes en tant que norme juridique fondamentale (b) la compréhension de ces questions relève de la déontologie et de la justice; (c) la reconnaissance de l'intérêt personnel; et (d) l'importance de ces questions dans l'intérêt public.

B. L'ÉGALITÉ DES SEXES EN TANT QUE NORME FONDAMENTALE EN DROIT

Le point de départ d'une discussion fondamentale sur le besoin d'une réforme tient à la reconnaissance du fait que l'égalité des sexes est une norme juridique fondamentale. La *Charte*, les législations sur les droits de la personne et l'adoption par le Canada des différentes conventions internationales marquent un engagement dans la lutte pour éliminer la discrimination contre les femmes et dans la volonté d'atteindre l'égalité des sexes.

Au Canada, le droit exige maintenant d'adhérer au principe de l'égalité. La profession juridique devrait jouer un rôle de chef de file et faire siennes les normes de l'égalité. Le défaut de relever le défi soulève d'importantes questions sur la capacité de la profession juridique de s'auto-réglementer conformément à la loi.

C. UNE QUESTION DE DÉONTOLOGIE ET DE JUSTICE

L'injustice patente des pratiques discriminatoires et des obstacles systémiques ne peut pas être laissée de côté. La portée et l'acuité de l'inégalité entre les sexes doivent demeurer au centre de nos préoccupations. Autrement, des exemples de discrimination seront présentés de façon isolée, et comme des questions de compétence personnelle, plutôt que comme des inégalités liées au groupe. Cette façon de voir la discrimination a pour conséquence que des femmes tout à fait capables cherchent à se redéfinir pour s'adapter aux exigences de leur profession, ou la quittent parce qu'elles croient avoir atteint les limites de leur compétence personnelle alors qu'en fait, elles ont été victimes de discrimination³⁵.

Les exigences d'équité et d'égalité entre les sexes ne sont pas les revendications d'un groupe d'intérêt particulier. Ce sont des questions juridiques et déontologiques qui concernent la profession dans son ensemble. Ce ne sont pas des «questions de femmes», mais la preuve d'une grave défaillance dans la structure et dans l'organisation de la profession.

D. L'INTÉRÊT PERSONNEL ET LA RESPONSABILITÉ DE LA PROFESSION

Il est dans l'intérêt de la profession juridique de devenir plus inclusive. Du temps et des ressources sont consacrés à la formation pratique des juristes de sexe féminin et, lorsqu'elles s'en vont, cela constitue une perte d'actif. Par conséquent, ne serait-ce que par intérêt personnel, il est sage de traiter les femmes avec équité et de faire disparaître les obstacles à l'égalité. La discrimination divise, et nuit à l'esprit de collaboration et de cordialité qui est essentiel au bon fonctionnement de la profession. En outre, il nuit à l'image et à la réputation de la profession qu'elle soit perçue comme discriminatoire à l'encontre d'une importante partie de ces membres.

Au-delà de cet intérêt personnel étroit, il est impératif que la profession soit redevable envers ses membres et le public. Les valeurs préconisées par la profession juridique devraient la placer à l'avant-garde des initiatives lancées pour identifier et éliminer l'injustice sous quelque forme que ce soit. Ces valeurs sont exprimées dans le code de déontologie professionnelle de l'ABC, aux commentaires sur la Règle 13: «L'avocat doit encourager et promouvoir le respect du public envers l'administration de la justice».

1. La pratique du droit implique nécessairement que l'avocat souscrive au principe essentiel d'une justice égale pour tous grâce à un système judiciaire public, ordonné et impartial.
- ...
3. L'obligation inscrite dans la règle ci-dessus n'est pas limitée à l'activité professionnelle de l'avocat en tant que telle; il s'agit d'une responsabilité d'ordre général, attachée à la position qu'il occupe dans la collectivité.

Ses responsabilités sont plus grandes que celles du simple citoyen.

Nos organismes professionnels ont non seulement un mandat mais une obligation de garantir que la profession juridique ne freine pas l'égalité d'accès ou l'égalité des chances. Cette obligation découle de son statut de profession auto-réglémentée.

Le privilège conféré par l'auto-réglementation implique que les barreaux agissent dans l'intérêt du public. Les avocats, comme tous les membres de professions libérales, font de plus en plus l'objet de surveillance et de critiques de la part du public. Ce dernier et ses représentants remettent fortement en cause la valeur de l'auto-réglementation.

Dans ce contexte, «il ne suffit pas à la profession juridique de justifier son besoin d'auto-réglementation sous le seul avantage pour le public d'avoir un barreau indépendant³⁶». La profession doit montrer qu'elle peut agir dans l'intérêt du public. La confiance du public tient, dans une large mesure, à la réputation de la profession et aux actes des avocats et avocates, de façon individuelle. Elle est menacée par la nature exclusive et discriminatoire de la profession. Le droit de la profession à l'auto-réglementation ne peut demeurer que si ses membres démontrent leur appui aux normes juridiques et déontologiques à caractère fondamental, comme l'égalité entre les sexes.

La diminution du caractère homogène de la profession pose un défi à l'auto-réglementation. Il faut déterminer si celle-ci peut demeurer en dépit de l'évolution rapide de la profession³⁷. Elle ne subsistera certainement pas si les organismes auto-réglémentés ne reconnaissent pas le degré de discrimination sexuelle, raciale ou autre qui leur est intrinsèque. Nous espérons que le présent Rapport les aidera à cet égard.

E. L'INTÉRÊT PUBLIC

La discrimination est contraire à l'intérêt public. Les pratiques contraires au droit et aux principes établis des droits de la personne sont tout à fait contraires à l'intérêt public. Ce dernier est mieux servi si les femmes ont les mêmes chances que les

hommes et si elles sont représentées à tous les niveaux de la profession et dans les autres organismes qui exigent la présence d'avocats sensibilisés à ces questions.

Le rôle de la profession juridique dans l'administration de la justice implique le respect du principe de l'égalité dans ses relations avec ses membres. Autrement, l'intégrité de la profession sera remise en question, tout comme sa capacité de fournir un service adéquat à la collectivité.

La discrimination dans la profession juridique est très liée à la perception qu'a le public de l'intégrité du système de justice. La manière dont une institution traite ses membres du sexe féminin donne un bon indice de l'attitude générale qu'ont les institutions en matière d'égalité.

Par rapport à l'ensemble des femmes, les avocates sont des femmes privilégiées³⁸.

Tous les avocats et avocates devraient se préoccuper des conséquences de la discrimination fondée sur le sexe sur le système de la justice dans son ensemble :

[Traduction]

La profession doit se demander pourquoi des pratiques aussi évidentes de discrimination fondée sur le sexe existent dans une profession si étroitement liée à la valeur que la société démocratique accorde au traitement égalitaire³⁹?

IV. RÉSUMÉ

Nous avons ainsi pu établir un cadre conceptuel qui comporte trois éléments : la nature du défi; l'état du droit relatif à l'égalité et la discrimination; et les motivations au changement. Ce cadre sert à mieux comprendre les deux principaux obstacles auxquels les femmes font face : les obstacles à l'entrée dans la profession et ceux à l'égalité à l'intérieur de la profession. Ces obstacles feront l'objet des deux prochaines parties du Rapport. Ce cadre met aussi en évidence les principes fondamentaux qui devraient éclairer la recherche de solutions à ces obstacles : l'égalité, la diversité et la responsabilité.

NOTES

1. D'après la base de données de l'ABC, en juillet 1993, il y avait 59 310 avocats au Canada : 16 043 femmes (27,1 %) et 43 087 hommes (72,9 %).
2. E. Roskies et S. Carrier, «Marriage and Children - Asset or Liability» (1992) Conférence : Stress in the 90's de l'APA/NIOSH.
3. C.F. Epstein, «Faulty Framework: Consequences of the Difference Model for Women in the Law» (1990), 35 New York Law Schools L.R. 309 à la p. 332.
4. L. Smith, «Gender Equality – Professional and Ethical Issues», dans *La profession juridique face aux défis de l'égalité des sexes* (conférence de 1992 de l'Association du Barreau canadien).
5. Rapport du Groupe de travail de la Nouvelle-Écosse.
6. Rapport du Groupe de travail du Manitoba.
7. Enquête sur les femmes de couleur.
8. S. Martin, «The Dynamics of Exclusion: Women in the Legal Profession», dans *La profession juridique face aux défis de l'égalité des sexes* (conférence de 1992 de l'Association du Barreau canadien) à la p. 1.
9. Voir C. Travis, *The Mismeasure of Woman* (New York: Simon & Shuster, 1992).
10. Law Society of British Columbia. *Gender Equality in the Justice System* (vol. 1) aux pp. 1 à 3.
11. Smith, précité, note 4, à la p. 17.
12. L. Marks, «Alternative Work Schedules in Law: It's about Time» (1990) 35 New York Law School L.R. 361 à la p. 362 et citant A. Hochschild (et A. Machung), *Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home* (New York: Viking, 1989).
13. Martin, précité, note 8, à la p. 33.
14. Smith, précité, note 4, à la p. 5.
15. «The First Year Report of the New Jersey Supreme Court Task Force on Women in the Courts» (1986) 9 Women's Rights Law Reporter 129, à la p. 133.
16. *Ibid.*
17. Canada, ministère de la Justice, *L'égalité des sexes dans le système de justice au Canada : Document récapitulatif et propositions de mesures à prendre* (1992) à la p. 17.
18. Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick, *La crédibilité de toutes les femmes : Le traitement des femmes dans le système judiciaire* (1992) à la p. 6.
19. Pour une discussion sur l'égalité officielle par opposition à l'égalité sur le fond, voir, par exemple, J. M. Vickers, «Equality Theories and Their Results: Equality-Seeking in a Cold Climate», dans L. Smith et autres (éds.), *Righting the Balance - Canada's New Equality Rights* (Saskatoon : Canadian Human Rights Reporter, 1986).
20. [1989] 1 R.C.S. 143.
21. Commission royale sur l'égalité en matière d'emploi, *L'égalité en matière d'emploi* (Ottawa : Approvisionnements et Services Canada, 1984) (Commissaire : M^{me} la juge R.S. Abella) à la p. 2 (ci-après appelé «Rapport Abella»).
22. *Andrews*, précité, note 20, à la p. 164.
23. *McKinney c. University of Guelph*, [1990] 3 R.C.S. 229. La juge Wilson à la p. 387 [dissidente mais pas sur ce point].
24. [1987] 1 R.C.S. 1114.
25. Précité, notes 23 et 24. Madame la juge L'Heureux-Dubé citant M^{me} la juge Abella (tel est maintenant son titre) dans «Limitations on the Right to Equality Before the Law»; dans Armand de Mestral et autres, éds., *The Limitation of Human Rights in Comparative Constitutional Law* (Cowansville (Québec) : Yvon Blais Inc., 1986).
26. *Andrews*, précité, note 20, à la p. 174.
27. *Ibid.*, à la p. 168.
28. *Action Travail des Femmes*, précité, note 24, à la p. 1139.
29. Rapport Abella, précité, note 2, à la p. 387. Ce passage est cité avec approbation de la juge Wilson dans l'affaire *McKinney c. University of Guelph*, précité, note 23.
30. E. Carasco, «A Case of Double Jeopardy: Race and Gender», (1993) 6 *Canadian Journal of Women and the Law*, 142, à la p. 143.
31. Voir, par exemple, K. Crenshaw, «Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics», [1989] U. Chi. Legal Forum 139.

32. T. Grillo et S.M. Wildman, «Obscuring the Importance of Race: The Implication of Making Comparisons Between Racism and Sexism (or Other-isms)», [1991] *Duke Law Journal* 397, à la p. 402.
33. J.G. Kelly, *Human Resources Management and Human Rifts Process*, vol. 1, 2^e éd. (Don Mills : C.C.H. Canadian Ltd., 1991) à la p. 155.
34. C. Sheppard, *Study Paper «Litigating the Relationship Between Equity and Equality»*, (Commission de réforme du droit de l'Ontario, 1993), à la p. 2. Ce point de vue est élaboré assez longuement dans le document de travail, surtout aux pp. 19 à 22.
35. Martin, précité, note 8, à la p. 21.
36. G. Mackenzie, «Lawyer Discipline and the Independence of the Bar - Can lawyers still govern themselves?» (1990) 24 *Gazette* 319, aux pp. 321 et 322.
37. J. Brockman et C. McEwen, «Self-Regulation in the Legal Profession: Funnel In, Funnel Out, or Funnel Away?» (1990) 5 *C.J.L.S.* 1.
38. Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick, précité, note 18.
39. J. Hagan, «The Gender Stratification of Income Inequality Among Lawyers» (1990) 68 *Social Forces* 835, à la p. 850.

PARTIE II

L'ENTRÉE DANS LA PROFESSION

CHAPITRE DEUX

LES OBSTACLES À L'ENTRÉE DANS LA PROFESSION

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE DEUX LES OBSTACLES À L'ENTRÉE DANS LA PROFESSION

I. INTRODUCTION	25
II. LES «GARDIENS DE LA PROFESSION»	26
III. LES OBSTACLES À L'ENTRÉE ET LES MÉCANISMES D'AMÉLIORATION DE L'ACCÈS	26
A. L'ACCUEIL DE GROUPES ACTUELLEMENT SOUS- REPRÉSENTÉS DANS LA PROFESSION	26
B. LES POLITIQUES ET LES QUALIFICATIONS POUR L'ADMISSION EN FACULTÉ DE DROIT	27
1. LES POLITIQUES D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'ÉDUCATION	28
2. LES POLITIQUES D'ADMISSION	29
3. LSAT	30
4. PROGRAMMES D'ADMISSION AUX ÉTUDES PRÉPARATOIRES	31
5. ÉTUDES À TEMPS PARTIEL	32
6. LES GARDERIES	32
7. L'ACCÈS AUX ÉTUDES SUPÉRIEURES	32
8. L'ACCÈS POUR LES ÉTUDIANTS HANDICAPÉS	32
C. LES PROGRAMMES D'ÉTUDES ET LES MÉTHODES D'ENSEIGNEMENT	33
1. MÉTHODES D'ENSEIGNEMENT	33
2. L'ÉLABORATION DU PROGRAMME D'ÉTUDES .	34
D. LE MILIEU PÉDAGOGIQUE «EMPOISONNÉ» - HARCÈLEMENT SEXUEL ET DISCRIMINATION ...	36
1. LES EXPÉRIENCES DES ÉTUDIANTES	36
2. LE CONTRÔLE DU MILIEU PÉDAGOGIQUE ...	40
3. LA CHARGE DE TRAVAIL ET LE SERVICE À LA COLLECTIVITÉ	42
E. L'ACCÈS AUX POSTES DE STAGE ET L'EXPÉRIENCE DU STAGE	44
1. ACCÈS AUX STAGES	44
2. LES ENTREVUES DE STAGE	45
3. L'EXPÉRIENCE DE STAGE	45
F. LE COURS D'ADMISSION AU BARREAU	46

TABLEAUX

TABLEAU 1 Représentation de groupes sélectionnés parmi des étudiants en droit de troisième année et la population générale	28
---	----

TABLEAU 2 Expérience et observation de la discrimination par source d'at	
--	--

CHAPITRE DEUX

LES OBSTACLES À L'ENTRÉE DANS LA PROFESSION

I. INTRODUCTION

Le Groupe de travail est parti de la question théorique suivante : la profession juridique doit-elle demeurer un bastion élitiste pour les hommes de race blanche ou doit-elle refléter la diversité du Canada? Il est clair que la profession doit devenir plus représentative de la société canadienne. Les femmes sont parvenues à entrer dans cette profession en nombres de plus en plus grands. Cette entrée ne s'est cependant pas faite dans une atmosphère enthousiaste, mais plutôt dans le combat. La froideur de cet accueil est davantage marquée pour les femmes de couleur, les femmes autochtones, les handicapées et les lesbiennes. Un accès véritable à la profession imposera une transformation dans la nature même de celle-ci.

Dans cette partie, nous traitons des questions qui portent sur l'entrée dans la profession. Le principal sujet en sera donc le rôle des facultés de droit et des barreaux en tant que «gardiens de la profession».

Ce point de départ de la présente étude a été choisi du fait qu'il s'agit du premier contact des femmes avec la profession et non pas parce que celles-ci se heurtent à des obstacles plus importants dans le processus de formation que dans la pratique. En fait, c'est exactement l'inverse. Les facultés de droit ont fait de grands progrès pour rendre l'éducation juridique plus accessible et étendre la représentativité de leur population estudiantine. En fait, c'est dans les facultés de droit que cette diversité a apporté la plus grande transformation visible.

Le Groupe de travail reconnaît l'engagement que la plupart des facultés de droit ont pris en faveur de l'égalité d'accès. La nécessité d'adopter des attitudes différentes selon les situations est aussi reconnue.

Les recommandations faites dans le présent chapitre posent des principes qui devraient être applicables dans tout le Canada. Certaines universités auront déjà des politiques et des pratiques qui seront instaurées pour atteindre ces objectifs; dans d'autres, il faudra faire davantage de travail.

Pour éliminer les obstacles à l'entrée dans la profession, deux objectifs doivent être atteints. Le premier consiste à diversifier la profession afin que l'ensemble des femmes jouissent de l'égalité d'accès. Deuxièmement, il faut rendre la profession plus ouverte à la notion de diversité. Si les institutions qui contrôlent l'accès à la profession et forment nos futurs avocats et avocates sont elles-mêmes des organes de discrimination, l'égalité des sexes n'est alors qu'un objectif utopique. Comme il a été noté, si des étudiants et des étudiantes ayant des antécédents divers

[Traduction]

«... ne peuvent pas partager leurs perspectives dans des facultés de droit et avoir une influence sur la réforme au sein de l'enseignement juridique, le système continuera à produire des avocats qui, pour la plupart, perpétueront les problèmes actuels».

Le présent chapitre s'ouvre sur une brève discussion du rôle des facultés de droit et des barreaux dans l'élimination des obstacles à l'entrée dans la profession. Les autres sections portent sur les obstacles et les mécanismes particuliers pour y faire face : a) les programmes d'accueil; b) les politiques et qualifications pour l'admission en faculté de droit; c) le programme d'études et les méthodes d'enseignement; d) le milieu pédagogique «empoisonné»; e) l'accès aux postes de stage et l'expérience du stage et f) le cours d'admission au barreau.

II. LES «GARDIENS DE LA PROFESSION»

Par nécessité, la nature, la qualité et l'efficacité du système juridique dépendent du type de personnes qui reçoivent une formation juridique officielle. C'est pour cette raison que la représentation au sein de la profession est si importante, à la fois pour la profession dans son ensemble et pour le système juridique. Comme l'a déclaré l'ancien juge en chef du Canada le Très Honorable Brian Dickson;

[Traduction]

«... je voudrais dire quelques mots sur les «gardiens» de la profession juridique, savoir ceux qui sont chargés du processus d'admission. Ceux qui remplissent ce rôle sont, dans le *crai send* du Terve, les gardiens de la profession juridique. En fin de compte, l'âme profonde de la profession est déterminée par le processus de sélection dans les facultés de droit. Pour que notre système juridique continue à remplir son rôle important dans la société canadienne, il est nécessaire que les meilleurs candidats soient choisis pour entrer dans les facultés de droit. Par «meilleurs», je veux dire plus que ceux qui sont tout simplement les plus qualifiés sur le plan universitaire. Je pense aussi aux jeunes qui démontrent d'autres qualités comme la compassion, le service désintéressé à la collectivité et l'idéalisme.

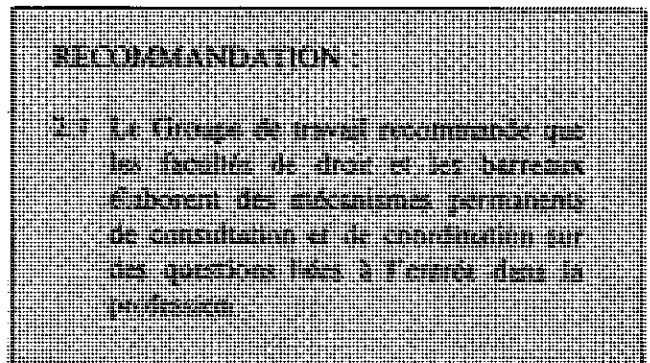
En outre, il revient à ceux qui participent au processus d'admission de garantir l'égalité dans les admissions².

Dans une certaine mesure, ce sont les barreaux qui déterminent l'attitude des facultés de droit. Il ne sert à rien d'ouvrir l'accès à l'éducation juridique, si ensuite la profession n'offre pas de postes de stage aux nouvelles recrues lorsqu'elles quittent la faculté de droit. Par tradition, les facultés de droit et les barreaux ont travaillé dans des sphères distinctes, malgré le fait qu'ils aient participé tous les deux à la formation juridique. Ces deux types d'organismes gardaient jalousement leur territoire, cependant cette séparation commence à s'estomper au fur et à mesure que les intérêts mutuels sont reconnus et que des liens s'établissent. Il est important de reconnaître et d'encourager ces nouveaux développements.

Il est essentiel qu'il y ait une collaboration entre

les deux «gardiens» de la profession pour garantir l'entrée dans la profession et offrir du soutien aux étudiants de milieux divers qui y entrent. Cette collaboration devrait être officialisée ou régularisée afin que les facultés de droit et les barreaux parviennent à ménager l'égalité d'accès dans la profession.

Par exemple, en Saskatchewan, une étude sur la discrimination entre les sexes dans la profession juridique a été menée de façon conjointe par le barreau, l'Association du Barreau canadien (division de la Saskatchewan) et le College of Law. Le rapport a recommandé la création d'un comité permanent sur l'égalité des sexes où siègeraient des représentants de ces trois organismes. Cette recommandation a été mise en oeuvre. Il est difficile de surestimer l'importance de la collaboration entre les institutions.



III. LES OBSTACLES À L'ENTRÉE ET LES MÉCANISMES D'AMÉLIORATION DE L'ACCÈS

A. L'ACCUEIL DE GROUPES ACTUELLEMENT SOUS-REPRÉSENTÉS DANS LA PROFESSION

La profession juridique doit accueillir des groupes qui sont actuellement sous-représentés dans la profession. Ces derniers doivent être informés que la profession est ouverte à tous les Canadiens et pouvoir y croire. Il faut évidemment plus qu'une simple

communication avec des groupes cibles d'étudiants universitaires, du collégial ou du secondaire pour les informer de la nature de la carrière juridique. Il est nécessaire d'insister sur la nécessité de rendre la profession plus ouverte et de reconnaître que, sans une diversité de composition, elle ne peut espérer atteindre la véritable excellence.

Pour réussir, le programme d'accueil devra remettre en question l'image classique des avocats :

[Traduction]

«... et un des exercices que je fais consiste à associer des mots; je prononce le mot «avocat», et je les invite à répondre par les mots que ce terme évoque et, dans 100 % des cas, le premier terme cité est l'argent. Je soutiens donc que nous devons travailler avec les ministères de l'éducation dans le système, depuis la maternelle jusqu'à la douzième année, pour que l'image de la profession juridique, telle qu'elle est actuellement et comme nous souhaiterions qu'elle devienne, soit communiquée avec honnêteté et exactitude³».

Les programmes d'accueil devraient être menés par l'ensemble de la profession et faire intervenir pour cette raison, tant les représentants des facultés de droit que les membres de la profession. Certains programmes sont actuellement administrés avec succès en collaboration avec les cliniques d'aide juridique étudiantes. Ils visent à construire et à renforcer les liens entre la profession et les collectivités pour promouvoir l'équité dans les facultés de droit. Cet objectif peut être atteint de différentes manières, notamment par l'offre de bourses qui reconnaissent les besoins particuliers de personnes provenant de groupes sous-représentés, par une représentation accrue des minorités dans les facultés de droit, par la promotion d'avocats et d'avocates pouvant servir de modèles, par l'appui à la collectivité via le soutien aux programmes d'encadrement et de mentor pour des jeunes universitaires provenant de groupes défavorisés, par l'appui aux services juridiques *pro bono* et autres services de soutien *pro bono* rendus à des organismes communautaires.

RECOMMANDATION

2.2 Le Groupe de travail recommande que les facultés de droit, les barreaux et l'Association du Barreau canadien assument un rôle de chef de file dans la mise en œuvre des programmes d'accueil afin d'amener des membres de groupes sous-représentés à entrer dans la profession.

B. LES POLITIQUES ET LES QUALIFICATIONS POUR L'ADMISSION EN FACULTÉ DE DROIT

Les efforts pour accroître la représentation des femmes et des minorités visibles dans les facultés de droit canadiennes ont été fructueux, comme en témoignent les résultats d'une enquête auprès d'étudiants en droit de troisième année réalisée par le ministère de la Justice, résumés au Tableau 1. Les meilleures estimations montrent que près de la moitié (48 %) des étudiants de troisième année sont des femmes, que 12 % proviennent de minorités visibles, qu'un peu moins de 2 % sont des Canadiens autochtones et près de 4 %, des étudiants souffrent d'invalidité à long terme.

Par rapport à la population générale du Canada, ces statistiques montrent que les Canadiens d'origine autochtone sont encore légèrement sous-représentés dans les facultés de droit. Deux autres points devraient être notés à propos de ces conclusions. Tout d'abord, comme la participation à l'enquête sur les étudiants n'a pas été organisée dans le cadre de classes régulières, il peut y avoir eu une certaine auto-sélection qui a donné une représentation accrue des minorités visibles dans l'échantillon. Il se peut, par exemple, que les personnes atteintes d'invalidité aient été sur-représentées dans cet échantillon et sous-représentées dans la population des étudiants en droit. Deuxièmement, il est clair que, par le biais de programmes d'accueil et de soutien, certaines facultés de droit du Canada ont contribué davantage que d'autres à la représentation de minorités visibles dans la population globale des facultés de droit.

Les facultés de droit canadiennes ont fait des progrès importants dans la diversification de leur population estudiantine. Toutefois, il en reste encore beaucoup à faire. Le Groupe de travail a entendu nombre de déclarations sur les obstacles que posent certaines politiques et qualifications pour l'admission à la formation juridique.

1. LES POLITIQUES D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'ÉDUCATION

Il est clair que les politiques d'équité dans les facultés de droit sont efficaces. Ces programmes devraient être institués là où ils ne le sont pas encore, et améliorés là où ils existent déjà. Il est reconnu que les facultés de droit dans tout le Canada devraient coordonner leurs programmes de recrutement par action positive, ce qui permettrait d'éviter les doubles emplois et les pratiques peu efficaces dans l'engagement de ressources ainsi que d'améliorer au maximum le placement des étudiants. Il ne s'en suit pas que les groupes minoritaires devraient être

concentrés dans certaines universités. La diversité est enrichissante, et toutes les facultés de droit devraient s'efforcer d'avoir des populations estudiantines à l'image de leur collectivité. Pour que cette réforme soit faisable sur le plan financier, la profession juridique devrait accroître la quantité de financement disponible pour les bourses à tous les niveaux des études. Les barreaux, l'Association du Barreau canadien et les administrateurs des facultés de droit devraient s'associer à cette fin.

Ce même partenariat devrait apporter un appui verbal aux programmes d'admission par action positive pour combattre l'idée selon laquelle les étudiants de ces programmes sont insuffisamment qualifiés. Il devrait être dit clairement qu'il existe autant de concurrence pour les places réservées à ces programmes que pour les présumées «places régulières». Il y a tout autant de demandes pour les deux. Si les membres de la profession se prononcent en faveur de programmes d'équité dans l'éducation, cela aidera ces étudiants lorsqu'ils chercheront des stages et d'autres postes juridiques.

TABLEAU 1

**Représentation de groupes sélectionnés parmi des étudiants en
droit de troisième année et la population générale***

	Étudiants en droit de troisième année (%)	Population générale (%)
Femmes	48	50
Minorités visibles	12	6
Canadiens autochtones	2	2.3
Personnes handicapées	4	4

*Source : Document de travail, *Enquête sur les étudiants dans dix facultés de droit du Canada*, Colin Meredith et Chantal Paquette, page vi, ministère de la Justice du Canada : Direction de la recherche et du développement.

RECOMMANDATION

2.3 Le Groupe de travail recommande que les facultés de droit créent et améliorent les programmes d'équité en matière d'éducation.

RECOMMANDATION

2.4 Le Groupe de travail recommande que les administrateurs des facultés de droit coordonnent les programmes de recrutement par action positive pour éviter les doubles emplois et les pratiques peu efficaces dans l'engagement de ressources, et pour améliorer au maximum le placement des étudiants.

Une étude conçue pour évaluer la nouvelle politique de l'Université de Windsor a conclu ainsi : [Traduction] «Surtout, nous devons reconnaître que de nombreuses personnes (plus de 1 000 au cours de la période couverte par la recherche) n'auraient pas eu accès à la formation juridique sans la politique de l'Université de Windsor; ces diplômés en tant qu'avocats ont travaillé dans la société de façon compétente, créative et avec succès³». Avec cette méthode, l'effectif étudiant choisi a plus de chances de représenter la collectivité dans son ensemble.

Il existe deux attitudes générales en matière de politique d'admission : les critères particuliers pour les groupes sous-représentés (équité en matière d'éducation) et les critères plus vastes appliqués à l'ensemble des postulants. L'avantage de la deuxième formule réside dans le fait que, comme tous les étudiants sont admis en vertu d'une seule politique, personne ne peut soutenir qu'un groupe est plus avantagé par rapport à l'autre, ni que différentes normes ou différents critères sont appliqués à des groupes différents.

2. LES POLITIQUES D'ADMISSION

Certaines facultés de droit doivent élaborer des politiques d'admission plus souples afin d'éliminer les obstacles à l'entrée. La plupart des facultés de droit du Canada utilisent surtout les moyennes de points du premier cycle et les scores obtenus au Law Studies Admission Test (ce Test n'est pas utilisé par les facultés de droit au Québec) comme critères d'admission. Quelques facultés de droit utilisent des critères plus généraux. Par exemple, depuis 1978, la faculté de droit de l'Université de Windsor emploie une évaluation «subjective» des caractéristiques personnelles en même temps que des critères objectifs clairement définis. L'objectif de cette politique d'admission [Traduction] «n'est pas seulement de choisir parmi les nombreux postulants les étudiants qui excelleront dans l'étude du droit, mais aussi de choisir les étudiants qui, tout en étant de bons étudiants, auront le potentiel de contribuer de façon créative et utile à la faculté de droit et à la collectivité⁴».

RECOMMANDATION

2.5 Le Groupe de travail recommande que la profession juridique appuie les programmes d'admission par action positive pour combattre l'inégalité selon laquelle les étudiants de ces programmes sont insuffisamment admis.

RECOMMANDATION

2.6 Le Groupe de travail recommande que les facultés de droit élaborent des politiques d'admission plus souples afin d'éliminer les obstacles à l'entrée.

Le Groupe de travail a aussi examiné la question du retour dans la profession et du processus d'entrevue d'admission. Les facultés de droit devraient élaborer et publier des politiques de congé et de réadmission clairement définies pour les étudiants. Ces politiques devraient être distribuées aux étudiants qui demandent à entrer en facultés de droit ainsi qu'à ceux qui y sont déjà inscrits.

RECOMMANDATION

2.7 Le Groupe de travail recommande que les administrateurs des facultés de droit élaborent et publient des politiques de congé et de réadmission des étudiants, clairement définies, et que celles-ci soient distribuées aux étudiants qui demandent à entrer en facultés de droit et ainsi qu'à ceux qui y sont déjà inscrits.

Pour démontrer leur engagement en matière d'égalité et d'ouverture, les administrateurs des facultés de droit devraient préparer des guides de conduite clairs qui indiquent le type de question à ne pas poser à des étudiants qui se présentent à des entrevues préliminaires à l'admission.

RECOMMANDATION

2.8 Le Groupe de travail recommande que les administrateurs des facultés de droit préparent des guides de conduite clairs qui indiquent le type de questions à ne pas poser à des étudiants qui se présentent aux entrevues préliminaires à l'admission.

3. LSAT

Le Groupe de travail a reçu de nombreuses critiques à l'encontre du LSAT. Ces critiques visaient à la fois le contenu du test et la priorité qui est donnée aux résultats qui y sont obtenus dans le processus d'admission.

Le test apparaît comme empreint de préjugés reliés au sexe et à la race. Les étudiants autochtones ont déclaré que les questions du LSAT n'étaient pas formulées pour être comprises par les autochtones et n'avaient pas d'intérêt culturel. Le contenu de certaines questions sur le fond peut aussi causer de la discrimination à l'encontre des membres de certains groupes puisqu'on n'y tient pas compte des différentes expériences et situations.

[Traduction]

[Une] partie [du LSAT] qui portait sur les meubles anciens, l'architecture et l'art abstrait a été éliminée du test à cause des préjugés manifestes qu'elle connotait. Les questions du test conçues par des membres d'une certaine classe ou d'un groupe racial ou culturel tendent à représenter leur expérience du monde. En conséquence, les personnes qui ne partagent pas ce point de vue peuvent avoir des difficultés à répondre à ces questions⁵.

Le LSAT a aussi été critiqué parce qu'il favorise ceux qui ont une facilité particulière pour remplir les tests d'aptitude, ce qui peut être dénué de toute relation avec le succès universitaire en droit ou la capacité d'être un bon avocat⁶.

Un comité consultatif spécial auprès de l'Association canadienne des professeurs de droit a expliqué que le fait de s'en tenir à une moyenne des notes obtenues et au LSAT.

[Traduction]

tendait à faire de la discrimination contre les parents célibataires (habituellement des femmes) et les étudiants adultes ainsi que contre les étudiants des collectivités qui, pour des motifs de désavantage économique et social systémique, n'ont pas, de façon traditionnelle, suivi le profil de carrière à composante universitaire⁷.

Compte tenu de ces inquiétudes sur l'équité du test, il est recommandé que le Conseil canadien des doyens en droit commande une étude pour examiner, de façon critique, la priorité et la pondération qui doivent être attribuées aux résultats au LSAT dans l'admission des étudiants.

RECOMMANDATION

2.9 Le Groupe de travail recommande que le Conseil canadien des doyens en droit commande une étude sur les préjugés relatifs au sexe et à la race dans le LSAT.

RECOMMANDATION

2.10 Le Groupe de travail recommande que le Conseil canadien des doyens en droit commande une étude pour examiner, de façon critique, la priorité et la pondération qui doivent être attribuées aux résultats du LSAT dans l'admission des étudiants.

4. PROGRAMMES D'ADMISSION AUX ÉTUDES PRÉPARATOIRES

Plusieurs facultés de droit ont des programmes préparatoires d'admission aux études pour les étudiants qui arrivent par le biais de programmes d'équité, notamment le programme autochtone des Black et Micmac à Dalhousie et le programme préliminaire de la Saskatchewan pour les étudiants autochtones. Ces programmes constituent tous une étape essentielle pour garantir que les étudiants des groupes minoritaires ont une chance égale de finir leurs études de droit.

Certaines préoccupations ont été soulevées sur l'efficacité des programmes. Par exemple, la question de savoir si ces programmes donnaient un faux sentiment de sécurité aux étudiants a été portée à l'attention du Groupe de travail. Les programmes préparatoires d'admission aux études devraient être évalués pour déterminer s'ils préparent adéquatement les étudiants à la faculté de droit et si des améliorations s'imposent.

Reconnaissant que certains étudiants ont des besoins particuliers en matière d'éducation, les facultés de droit devraient offrir un programme préparatoire au droit qui comprenne des cours sur les aptitudes aux études, la prise de notes et la rédaction d'essais et d'examens destinés aux étudiants qui ont quitté l'école depuis assez longtemps et à ceux qui n'ont pas de formation universitaire ou collégiale.

RECOMMANDATION

2.11 Le Groupe de travail recommande que les facultés de droit examinent leurs programmes préparatoires d'admission pour évaluer leur efficacité dans la préparation des étudiants aux études en droit.

RECOMMANDATION

2.12 Le Groupe de travail recommande que les facultés de droit offrent un programme préparatoire aux études de droit, comprenant des cours sur les aptitudes aux études, la prise de notes et la rédaction d'essais et d'examens destinés aux étudiants qui ont quitté l'école depuis assez longtemps et à ceux qui n'ont pas de formation universitaire ou collégiale.

5. ÉTUDES À TEMPS PARTIEL

Les étudiants et étudiantes en droit qui ont des responsabilités familiales, les étudiants handicapés et ceux qui sont obligés de travailler à cause de responsabilités financières cherchent à poursuivre leurs études à temps partiel. Bien que des études juridiques à temps partiel soient actuellement dispensées dans certaines universités, ces programmes sont plutôt restrictifs. Ils s'apparentent beaucoup plus à des programmes obligatoires à mi-temps qu'à des programmes souples à temps partiel. Les limites imposées aux études à temps partiel reflètent les politiques d'accréditation du barreau, et on ne pourra avoir une plus grande souplesse que si les facultés de droit et les barreaux collaborent entre eux.

Les études à temps partiel devraient être offertes de façon beaucoup plus large aux étudiants de toutes les années, et les futurs étudiants comme les étudiants inscrits devraient en être informés.

RECOMMANDATION

2.13 Le Groupe de travail recommande que les administrateurs des facultés de droit consultent les barreaux pour améliorer les études juridiques à temps partiel.

RECOMMANDATION

2.14 Le Groupe de travail recommande que les administrateurs des facultés de droit offrent un programme d'études à temps partiel plus large aux étudiants de toutes les années et que les futurs étudiants comme les étudiants inscrits en soient informés.

6. LES GARDERIES

Une seconde politique qui réduit les obstacles faits aux femmes dans la profession porte sur les garderies. Les facultés de droit devraient étudier les services de garderie disponibles sur le campus, y faciliter l'accès et, dans la mesure du possible, veiller à les offrir sur place dans les facultés de droit.

RECOMMANDATION

2.15 Le Groupe de travail recommande que les facultés de droit étudient les services de garderie disponibles sur le campus, y facilitent l'accès, et dans la mesure du possible, veillent à ce qu'ils soient offerts sur place, dans les facultés de droit.

7. L'ACCÈS AUX ÉTUDES SUPÉRIEURES

L'équité en matière d'éducation ne peut pas s'arrêter au niveau du premier cycle. Il doit y avoir aussi une action positive au niveau du deuxième cycle. Ceci est particulièrement important, vu le manque de professeurs de droit provenant des groupes minoritaires. Les facultés de droit devraient établir des critères fondés sur une expérience plus large, et non seulement sur les notes obtenues.

8. L'ACCÈS POUR LES ÉTUDIANTS HANDICAPÉS

La question de savoir comment les facultés de droit peuvent réellement garantir aux étudiants handicapés une égalité d'accès à l'éducation juridique a été étudiée par Daniel Lepofsky dans un exposé devant le Conseil canadien des doyens en 1990⁸ lequel énonce un plan d'action pour faire disparaître les obstacles à l'accès et garantir l'adaptation aux besoins des étudiants handicapés. Ces recommandations incluent :

- . l'adoption d'une politique officielle sur l'égalité d'accès
- . la désignation d'un coordinateur chargé d'assurer l'adaptation
- . la mise sur pied d'un comité pour déterminer les obstacles
- . l'institution d'un système de mentors
- . l'examen du processus, des critères et des normes d'admission en faculté de droit pour garantir qu'il n'y ait pas d'obstacles involontaires à l'équité
- . l'adoption d'une série de politiques et de mesures pour aider les étudiants handicapés.

Le Groupe de travail appuie la prise de position de cet article et encourage les facultés de droit à adopter le plan d'action.

RECOMMANDATION

2.16 Le Groupe de travail recommande que la profession juridique augmente le montant d'argent alloué aux bourses d'entrée, de poursuite des études et aux bourses d'études.

C. LES PROGRAMMES D'ÉTUDES ET LES MÉTHODES D'ENSEIGNEMENT

En dépit d'une diversité croissante dans les programmes des facultés de droit, il faudrait déployer plus d'efforts pour permettre d'intégrer des cours qui traitent des questions liées au sexe et aux groupes de minorités. Ces efforts sont essentiels parce que les sujets d'études en droit du sexe et de l'appartenance à des groupes de minorités dans les études de droit sont souvent contestées et marginalisées en faculté de droit, surtout par les

étudiants mais aussi par les membres du corps professoral⁹.

1. MÉTHODES D'ENSEIGNEMENT

Le Groupe de travail a entendu de nombreux récits sur l'effet d'exclusion de certaines pratiques d'enseignement. L'utilisation par le professeur d'un langage sexiste, ou de stéréotypes sexistes et racistes, constituent des obstacles à l'égalité. Souvent, l'exclusion découle de l'omission. Comme l'a déclaré une ancienne étudiante en droit de race noire, sa «vision de la faculté de droit était blanche», les décisions liées à la race ne faisaient pas l'objet de discussions. Les administrations des facultés de droit devraient préconiser l'usage d'un langage non sexiste et encourager la sensibilité à l'utilisation en classe d'exemples dépourvus de stéréotypes.

RECOMMANDATION

2.17 Le Groupe de travail recommande que les administrations des facultés de droit préconisent l'usage d'un langage non sexiste et encouragent la sensibilité à l'utilisation en classe d'exemples dépourvus de stéréotypes.

Tous les membres du corps professoral, en particulier les chargés de cours provenant de la pratique privée qui en plus d'enseigner, exercent le droit à l'extérieur de la faculté (appelés "downtowners")¹⁰, devraient suivre des cours de formation professionnelle qui leur enseignent la manière de stimuler des discussions selon des perspectives différentes en classe. Ces cours pourraient porter sur ces thèmes : conscience du silence; comment encourager les personnes qui ont envie de parler; comment encourager la collaboration et la participation des étudiants; comment mener des groupes restreints de discussion non axée sur le jugement et comment modifier la forme des discussions en classe de façon à ce que le dialogue ne

se fasse pas exclusivement par le biais du professeur¹¹.

RECOMMANDATION :

2.18 Le Groupe de travail recommande que tous les membres du corps professoral, en particulier les chargés de cours provenant de la pratique privée, se voient dispenser des cours de formation professionnelle qui leur enseignent la manière de s'opposer à l'exclusion selon des perspectives différentes en classe.

2. L'ÉLABORATION DU PROGRAMME D'ÉTUDES

De nouvelles perspectives doivent aussi être reconnues dans le droit lui-même. Le principe de l'égalité impose clairement; qu'un point de vue masculin n'est pas neutre; qu'un point de vue blanc n'est pas neutre; qu'un point de vue hétérosexuel n'est pas neutre, etc. Aucune perspective n'est neutre. Par conséquent, l'éducation juridique doit comprendre une diversité d'approches en droit afin de refléter plusieurs perspectives, et non pas une ou deux.

La réforme du programme d'études se produit d'un certain nombre de manières : par l'augmentation de la sensibilité des professeurs aux questions de diversité; par l'encouragement de l'intégration volontaire de nouvelles perspectives dans les contenus de cours; par la diffusion du contenu du cours et par le recrutement d'un corps professoral qui reflète une diversité de points de vue.

Les facultés de droit devraient veiller à ce que les programmes et les méthodes d'instruction fassent la promotion de l'égalité en éliminant les documents partiels et en intégrant des textes sur les préjugés et

la discrimination. Les cours devraient traiter de toutes les formes de discrimination et du droit des femmes, des minorités, des autochtones, des homosexuels et des handicapés à l'égalité.

RECOMMANDATION :

2.19 Le Groupe de travail recommande que les facultés de droit veillent à ce que les programmes et les méthodes d'enseignement fassent la promotion de l'égalité en éliminant les documents partiels et en incluant des documents sur les préjugés et la discrimination.

Dans cette tâche, les facultés devraient être aidées par le Conseil canadien des doyens en droit. À cette fin, celui-ci devrait commanditer une étude sur les préjugés raciaux et sexuels dans les programmes des facultés de droit. Le Conseil devrait aussi agir à titre d'organe de coordination pour l'élaboration du programme d'études, de sorte que les facultés de droit puissent échanger de l'information et de la documentation. Il devrait aussi faciliter la préparation et la diffusion de documents didactiques modèles axés directement sur les questions reliées au sexe et aux groupes minorités, et voir à l'intégration de ces questions dans les domaines traditionnels d'enseignement.

RECOMMANDATION :

2.20 Le Groupe de travail recommande que le Conseil canadien des doyens en droit commande une étude sur les préjugés raciaux et sexuels dans les programmes des facultés de droit.

RECOMMANDATION :

2.21 Le Groupe de travail recommande que le Conseil des doyens en droit agisse aussi à titre d'organe de coordination pour l'élaboration du programme d'études, de sorte que les facultés de droit puissent échanger des documents de l'information et de la documentation.

RECOMMANDATION :

2.22 Le Groupe de travail recommande que le Conseil des doyens en droit facilite la préparation et la diffusion de documents éditoriaux modifiés qui soient connexes directement aux questions relatives au sexe et aux groupes de minorités, et qu'il vise à l'intégration de ces questions dans les domaines traditionnels d'enseignement.

Le (programme d'enseignement du droit canadien) Canadian Law Teaching Clinic a fort progressé dans ses travaux sur l'intégration des questions de diversité et d'égalité dans les programmes des facultés de droit. De nombreuses universités offrent des cours spéciaux conçus pour élargir les perspectives des étudiants du droit. Par exemple, à l'Université de Toronto, le cours de première année sur les perspectives comprend une semaine obligatoire de lecture et de discussions sur les différences raciales et culturelles et une semaine sur les questions reliées au sexe dans le droit. L'Université envisage d'ajouter un cours sur le droit et la sexualité, surtout en réponse aux préoccupations des étudiants homosexuels.

Des consultations avec les étudiants autochtones en droit ont montré que des problèmes liés aux programmes existent à des niveaux différents pour eux¹². Pratiquement aucun effort n'est fait dans la

plupart des facultés de droit pour incorporer dans leur programme le droit autochtone ou la perception autochtone du droit. Par exemple, le droit fiscal est enseigné sans égard au droit fiscal autochtone au Canada. Toutefois, le problème est beaucoup plus fondamental. Les professeurs de droit doivent reconnaître que tout ce que les autochtones apprennent constitue pour eux de nouvelles perspectives. En particulier, le droit de la propriété est étranger à leur conception de la terre et de la propriété. Dans la perspective autochtone, il existe une fausse prémisse en droit de la propriété, car il se fonde sur la propriété privée. Les étudiants autochtones ont des difficultés à accepter et à comprendre les notions de droit de propriété, et certains ne veulent pas accepter ce qui est enseigné, par exemple que la Couronne possède toutes les terres indiennes.

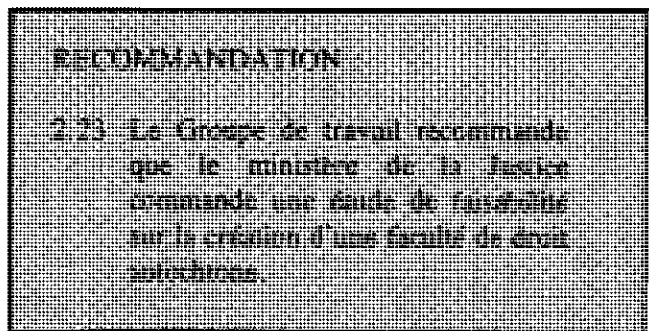
Les étudiantes autochtones partent d'une perspective juridique entièrement différente. Leur relation avec le monde juridique se fonde sur l'impuissance et le désespoir. Comme l'a déclaré l'une d'elles :

[Traduction]

Je voudrais aussi mettre en garde contre le mélange, je parle spécialement pour les peuples autochtones, mais je suis sûre que cela concerne aussi les différentes collectivités des minorités visibles. En particulier en droit, surtout pour les questions de justice, l'une des choses que j'ai remarquées lorsque j'ai essayé de bien traiter ces questions au cours des deux dernières années, c'est que de nombreuses minorités visibles voudraient entrer dans le système. Elles acceptent la structure des choses telle qu'elle est, elles acceptent le droit, les tribunaux, tous ces types de structures. La plupart d'entre nous (autochtones) qui sommes en droit cherchons à créer une porte de sortie de façon à ce que notre objectif, lorsque nous entrons en droit comme des membres de minorités visibles, en plus d'être des femmes autochtones, est très souvent celui d'un groupe qui cherche à s'intégrer, tout en voulant à sortir de ce cadre stéréotypé. Ce qui arrive, en fin de compte, c'est que les vœux des autochtones sont dilués lorsque tous ces intérêts sont regroupés¹³.

Rendre l'enseignement juridique intéressant pour

les étudiants autochtones constitue un défi de taille. Des mesures importantes devraient être prises pour le relever. Le ministère de la Justice devrait commander une étude de faisabilité sur la création d'une faculté de droit autochtone.



D. LE MILIEU PÉDAGOGIQUE «EMPOISONNÉ» - HARCÈLEMENT SEXUEL ET DISCRIMINATION

Certaines théories de l'égalité confondent accès et égalité. Comme l'illustre la remarque suivante : «Je ne comprends pas pourquoi on parle d'égalité des sexes parce que 50 % de mes camarades de classe sont des femmes. Bien sûr, l'égalité existe maintenant». Toutefois, la réalité est que l'entrée dans les facultés de droit par des groupes traditionnellement non représentés, ou sous-représentés, a entraîné de nouveaux problèmes que l'institution doit régler. L'un des aspects de cette situation consiste dans des solutions positives comme la création d'un environnement physique qui fait la promotion de la diversité en affichant, par exemple, des photographies de femmes noires ayant beaucoup de succès à la faculté de droit ou au travail.

Dans les facultés de droit, il existe un besoin puissant d'«intégration» afin de ménager un véritable accès et de contrer les tendances réactionnaires. Comme l'a dit un auteur :

[Traduction]

notre politique d'admission ressemble à la politique d'Ellis Island en matière d'éducation juridique. Elle ouvre l'accès aux miséreux, mais

une fois que ces personnes sont dans le programme, elles peuvent ou bien couler ou surnager¹⁴.

Le Groupe de travail a entendu parler de nombreux incidents qui traduisent ce que les femmes appellent un climat «hostile» ou «glacial» dans les facultés de droit. Ce climat empêche les femmes et les étudiantes de groupes minoritaires de s'exprimer pleinement et de s'épanouir à fond. Les étudiantes font face à des formes manifestes de sexisme et de harcèlement, sans compter l'hostilité, plus sournoise, à l'encontre de toute personne qui ne se coule pas exactement dans le moule traditionnel de la faculté de droit. Le caractère sournois du harcèlement sexuel et de la discrimination perçu par les étudiantes nous amènent à conclure que les facultés de droit constituent un milieu empoisonné.

1. LES EXPÉRIENCES DES ÉTUDIANTES

Certaines étudiantes relatent l'expérience de professeurs qui font des remarques sexistes ou racistes. Dans un épisode relaté au Groupe de travail, un professeur, à temps partiel, en droit de propriété, a expliqué en classe, sur un ton fanfaron et insistant, comment des contrats restrictifs pouvaient être utilisés pour empêcher les Noirs d'acheter des maisons dans certains quartiers. Tout en reconnaissant qu'il s'agissait là d'une pratique illégale, il a continué à enseigner de façon raciste. L'administration de la faculté de droit a pris des mesures pour que le professeur soit relevé de ses fonctions.

De plus, le Groupe de travail a été informé qu'il existe une tendance chez les étudiants à réagir de façon hostile et avec ressentiment lorsque les professeurs de droit cherchent à intégrer des sujets reliés à la race ou au sexe en classe.

Une enquête effectuée à la faculté de droit de l'Université du Nouveau-Brunswick a montré un niveau inquiétant d'anti-féminisme¹⁵. Plus de la moitié des femmes et un tiers des hommes ont déclaré qu'ils avaient ressenti une certaine pression de la part des autres étudiants pour ne pas tenir compte des questions féminines et des droits des femmes, ou ne pas y porter attention. Près de la

moitié des femmes et un tiers des hommes ont déclaré qu'ils entendaient souvent d'autres étudiants faire des commentaires méprisants ou sexistes à propos des féministes. Un pourcentage important de femmes avaient entendu des *professeurs* faire des remarques méprisantes ou sexistes à propos des féministes, du moins à l'occasion, et un nombre relativement restreint, mais loin d'être insignifiant, de femmes ont déclaré qu'il arrivait parfois que les professeurs se moquent des questions concernant les femmes et des droits de la femme et découragent ou ridiculisent les tentatives sérieuses à cet égard.

Un autre problème mis en évidence par les étudiants en droit était le milieu généralement moins encourageant, positif et amical pour les femmes. La moitié des femmes a convenu que les hommes étaient mieux traités qu'elles, et une majorité croyait effectivement que le climat général de la faculté de droit était plus favorable aux hommes qu'aux femmes. Ces évaluations sont appuyées par une tendance pour les hommes et les femmes à diverger dans leur évaluation de bon nombre des aspects de la vie à la faculté, les femmes connaissant et observant en général plus d'événements et d'attitudes de nature négative.

Ces expériences sont encore plus accentuées dans les cas des étudiantes qui font face à de la discrimination multiple. Des commentaires méprisants sur le plan racial ou sexuel sont faits dans les couloirs et dans les classes. Les femmes de couleur ont fait l'objet de sifflements en classe, surtout lorsque des questions raciales ou sexuelles sont traitées. Elles déclarent que les membres du corps professoral les ignorent, ou ne les prennent pas au sérieux, ou qu'elles sont prises pour tout sauf une étudiante en droit par les membres du corps professoral, le personnel et les autres étudiants.

Les femmes de couleur, tant les anciennes étudiantes que les étudiantes actuelles, ont décrit leur expérience au Groupe de travail, au cours des consultations et aussi dans les réponses à un questionnaire envoyé aux membres de ce groupe. En général, la faculté de droit était décrite comme une expérience solitaire et aliénante par les femmes de couleur. Mis à part le fait qu'elles font l'objet d'ostracisme dans les groupes d'étude et dans les rencontres sociales, les étudiantes ont déclaré qu'elles

avaient été questionnées directement et indirectement sur leur droit de fréquenter la faculté de droit. Même lorsqu'elles sont admises en vertu de la politique d'admission régulière, les étudiantes issues de groupes de minorités se sentent souvent contraintes de défendre des politiques d'action positive, vu qu'il est couramment soutenu que ces étudiantes ont des capacités inférieures et, par conséquent, qu'elles ne méritent pas de fréquenter la faculté de droit.

[Traduction]

L'expérience était constamment empreinte de discrimination raciale. Par exemple, un étudiant blanc m'a demandé comment je me sentais à l'idée que j'étais en faculté de droit à cause de l'action positive. Cet homme ne savait pas comment j'avais été admise à la faculté de droit, il présumait, comme tous les étudiants blancs, que j'étais là grâce à un programme d'action positive¹⁶.

Outre les expériences anecdotiques relatées par les femmes de couleur, il existe une preuve statistique de discrimination multiple dans le cadre des cours. Les questions peuvent être traitées en ce qui concerne les étudiantes en droit provenant de groupes minoritaires, en utilisant les résultats d'un sondage mené par le ministère de la Justice¹⁷. Une première étape dans ce sens consiste à localiser, au tableau 2, les expériences distinctes des regroupements les plus traditionnels selon la race ou la provenance ethnique, le sexe, le handicap et l'orientation sexuelle.

Le tableau 2 indique la forte proportion du groupe «à risques» qui a connu la discrimination à l'école avant d'étudier le droit : à l'égard de la race (51 %), du sexe (38 %), du handicap (15 %) et de l'orientation sexuelle (35 %). Beaucoup de membres de ces mêmes groupes ont été victimes de discrimination, pendant les études en droit, de la part d'autres étudiants (38 %, 36 %, 18 % et 45 % respectivement) et en dehors de la faculté de droit au cours d'entrevues dans des cabinets juridiques (41 %, 42 %, 15 % et 30 % respectivement). Des proportions encore plus élevées (50 %, 43 %, 15 % et 55 % respectivement) ont observé des incidents de cette nature concernant d'autres étudiants. Une certaine discrimination a aussi été perçue de la part des professeurs dans les facultés de droit, mais en général, à des niveaux inférieurs à ceux des étudiants.

TABLEAU 2

Expérience et observation de la discrimination par source d'attribution et statut du répondant*

	Discrimination fondée sur la race ou l'ethnie ressentie ou observée par les minorités (N=98)	Discrimination entre les sexes ressentie ou observée par les femmes (N=448)	Discrimination contre les handicapés ressentie ou observée par des handicapés	Discrimination contre l'orientation sexuelle ressentie ou observée par les homosexuels ou les lesbiennes (N=20)
Expérience directe				
À l'école mais avant la faculté de droit	51 %	38 %	15 %	35 %
Au moment de la demande d'admission à la faculté de droit	15	3	12	10
À la faculté de droit, par des professeurs	23	28	18	30
À la faculté de droit, par des étudiants	38	36	18	45
Pendant les entrevues dans des cabinets	41	42	15	30
Niveau moyen de tension ou de colère**	7,2	7,4	8,4	8,4
Expérience indirecte				
Au moment de la demande d'admission en faculté de droit	14	6	1	10
À la faculté de droit, par des professeurs	28	41	12	40
À la faculté de droit, par des étudiants	50	43	15	55
Niveau moyen de tension ou de colère**	7,2	7,7	6,9	7,5
* Source : Reconstitué d'après un document de travail, <i>Enquête sur les étudiants dans dix facultés de droit du Canada</i>, Colin Meredith et Chantal Paquette, aux pp. 19, 21, 23 et 24. Ministère de la Justice du Canada : Direction de la recherche et du développement. ** «1» indique une tension minimale et «10» indique une tension ou colère importante.				

Une manière utile de résumer les effets de ces incidents sur ceux qui en ont fait l'expérience consiste en l'échelle utilisée dans l'enquête du ministère de la Justice. Dans le cadre de cette enquête, les répondantes étaient priées d'indiquer sur

une échelle de «1» à «10» le niveau de colère et de tension qu'elles ressentaient à la suite de ces épisodes de discrimination. Les résultats de cette échelle sommaire sont présentés au tableau 3.

TABLEAU 3				
Preuve de la discrimination multiple : tension et colère causées par l'expérience directe ou indirecte de discrimination raciale et sexuelle du fait du statut minoritaire et du sexe*				
	Femmes provenant de groupes minoritaires	Femmes ne provenant pas de groupes minoritaires	Hommes provenant de groupes minoritaires	Hommes ne provenant pas de groupes minoritaires
Attribuée à la race (niveau moyen de tension ou de colère)				
Tension ou colère causées par l'expérience directe de discrimination	7,52	5,93	6,72	5,84
Tension ou colère causées par l'expérience indirecte de discrimination	7,58	7,03	6,90	6,26
Attribuée au sexe (niveau moyen de tension ou de colère)				
Tension ou colère causées par l'expérience directe de discrimination	7,64	7,45	7,46	6,10
Tension ou colère causées par l'expérience indirecte de discrimination	7,96	7,70	6,48	6,27
Base N	(26)	(44)	(37)	(38)
* Les inscriptions au tableau représentent les niveaux moyens de tension/colère dus à la discrimination ressentie directement ou observée par les répondants, «1» indiquant la tension /colère minimale et «10» indiquant la tension/colère importante. Source : Reconstitué à partir de l'annexe B, <i>Enquête sur les étudiants dans dix facultés de droit du Canada</i>, tableaux détaillés, aux pp. 114, 120, 128 et 134. Ministère de la Justice du Canada : Direction de la recherche et du développement.				

Pour mieux saisir le phénomène de la discrimination multiple, les résultats ont été regroupés en quatre catégories avec assez d'étudiants dans chacun des groupes pour indiquer leurs réactions lorsqu'ils ont subi de la discrimination de la part des groupes combinés de personnes provenant de groupes minoritaires et de sexes différents. Ces regroupements combinés comprennent des femmes provenant de groupes de minorités, des femmes qui ne proviennent pas de groupes de minorités, des hommes provenant de groupes de minorités et des hommes qui ne proviennent pas de groupes de minorités. Si l'expérience de discrimination multiple

produit des problèmes uniques pour les personnes en cause, cet effet devrait se refléter dans des niveaux particulièrement intenses de colère et de tension parmi les femmes provenant de groupes minoritaires.

C'est exactement la tendance qui ressort de la comparaison faite entre les différents groupes au tableau 3. Les femmes provenant de groupes de minorités affichent de façon constante les plus hauts résultats moyens sur l'échelle de colère et de tension, alors que les hommes qui ne proviennent pas de groupes de minorités ont le plus faible. En réalité, il existe un gradient de type escalier prévisible, qui

diminue en intensité entre les femmes provenant de groupes minoritaires et celles qui n'en proviennent pas, les hommes provenant de groupes minoritaires et ceux qui n'en proviennent pas. Par exemple, les résultats moyens de tension et de colère qui ressortent de l'observation d'une discrimination sont de 7,96 pour les femmes provenant de groupes minoritaires, de 7,70 pour les femmes qui ne proviennent pas de groupes minoritaires, de 6,48 pour les hommes provenant de groupes minoritaires et de 6,27 pour les hommes qui ne proviennent pas de groupes minoritaires. Ces résultats tendent à prouver que la discrimination multiple est un plus grand problème pour les femmes provenant de groupes minoritaires dans le cadre des facultés de droit que pour les autres groupes.

Les étudiants autochtones se sentent aussi menacés par le «milieu empoisonné» qui prévaut dans les facultés de droit. En général, les étudiants autochtones représentent l'élite des peuples autochtones. Ils ont dû lutter longuement et durement pour entrer à la faculté de droit et, une fois qu'ils s'y trouvent, ils sont l'objet d'attaques idéologiques, émotionnelles et psychologiques. Les facultés de droit et la profession juridique au Canada sont confrontées à une tâche énorme si elles veulent éliminer ce "milieu empoisonné" qui menace de tuer l'initiative de certains des meilleurs cerveaux autochtones du Canada. Les étudiants autochtones ne sont pas encouragés par une atmosphère accueillante dans les facultés de droit et, en général, ils sont "blessés" dans ces facultés. Ils se sentent seuls, aliénés et harcelés.

Les étudiants autochtones sont victimes de stéréotypes, notamment l'idée selon laquelle ils seront des experts en droit autochtone. Le Groupe de travail a été informé qu'un étudiant blanc avait empoigné le bras d'un étudiante autochtone en lui disant: "Ne ramène pas la question autochtone, je suis écoeuré d'en entendre parler". Il lui a laissé des ecchymoses sur le bras. Pour les étudiants autochtones, la culture de la faculté de droit est tout à fait aux antipodes de leur culture et, pour réussir, ils sont contraints de s'assimiler et de s'intégrer dans une culture hiérarchique et patriarcale.

Les effets négatifs sur la confiance et l'estime de

soi de tous ces étudiants sont énormes. L'une des manifestations de ce milieu empoisonné se retrouve dans le fait que les étudiantes ne peuvent pas parler. D'une enquête réalisée en Saskatchewan, il ressort que les étudiants en droit étaient plus enclins à participer à un niveau élevé aux discussions que les étudiantes en droit, que ce soit en classe, dans les organisations estudiantines et dans les réceptions officielles et officieuses à la faculté de droit. Dans le taux de participation déclaré entre les étudiants et les étudiantes, concernant les questions sur le degré de participation aux discussions en classe, 18 % de différence a été constaté.

2. LE CONTRÔLE DU MILIEU PÉDAGOGIQUE

Il est nécessaire d'agir immédiatement pour contrer ce phénomène de discrimination et de harcèlement. Les facultés de droit devraient créer un poste d'agent d'équité et des programmes permanents de soutien pour satisfaire aux besoins des étudiants menacés par le milieu empoisonné. L'agent d'équité devrait aussi être chargé de veiller à ce que les femmes et les étudiants provenant de groupes de minorités dans les facultés de droit poursuivent jusqu'au bout leurs études et se trouvent un emploi.

RECOMMANDATION

2.24 Le Groupe de travail recommande que les facultés de droit créent un poste d'agent d'équité et mettent sur pied des programmes permanents de soutien pour satisfaire aux besoins des étudiants menacés par le milieu empoisonné. L'agent d'équité devrait aussi être chargé de veiller à ce que les femmes et les étudiants provenant de groupes de minorités poursuivent jusqu'au bout leurs études et se trouvent un emploi.

Les facultés de droit devraient aussi faciliter les

contacts entre les étudiants provenant de groupes de minorités dans les différentes facultés de droit pour leur permettre de coordonner leurs efforts afin de créer des facultés plus accueillantes. Les facultés devraient aussi tenir des ateliers de «désapprentissage» du sexisme et du racisme. Les facultés de droit et les barreaux devraient faciliter les contacts entre les femmes dans la pratique du droit et les femmes dans les facultés afin de permettre davantage de communication et le partage de l'information sur le rôle des femmes dans la pratique du droit.

RECOMMANDATION

2.25 Le Groupe de travail recommande que les facultés de droit facilitent le contact entre les étudiants provenant de groupes de minorités dans les différentes facultés de droit pour leur permettre de coordonner leurs efforts afin de créer des facultés de droit plus accueillantes.

RECOMMANDATION

2.26 Le Groupe de travail recommande que les facultés de droit tiennent des ateliers sur le «désapprentissage» du sexisme et du racisme.

RECOMMANDATION

2.27 Le Groupe de travail recommande que les facultés de droit et les barreaux s'engagent à faciliter les contacts entre les femmes dans la pratique du droit et les femmes dans les facultés afin de permettre davantage de communication et le partage de l'information sur le rôle des femmes dans la pratique du droit.

Les facultés de droit devraient mettre sur pied un "forum" dans le cadre duquel les étudiants, le corps professoral et le personnel pourraient soulever, en toute sécurité, des questions reliées au sexe, et en discuter. Les facultés de droit devraient garantir l'existence d'une procédure de grief pour que les étudiants puissent porter plainte contre le sexisme et le racisme en classe. Les procédures de grief devraient être conçues de façon à mettre l'accent sur la communauté: elles devraient faire disparaître l'insistance traditionnelle des procédures de griefs sur l'intention du défenseur et atténuer le processus contradictoire. Le processus devrait encourager le dialogue parmi les étudiants, parmi le corps professoral et, entre les étudiants et le corps professoral.

RECOMMANDATION

2.28 Le Groupe de travail recommande que les facultés de droit mettent sur pied un forum dans le cadre duquel les étudiants, le corps professoral et le personnel pourraient soulever, en toute sécurité, des questions reliées au sexe, et en discuter.

RECOMMANDATION

2.29 Le Groupe de travail recommande que les facultés de droit garantissent l'existence d'une procédure de grief, pour que les étudiants puissent porter plainte contre le sexisme et le racisme en classe.

Les facultés de droit devraient élaborer des mécanismes pour éliminer le harcèlement sexuel et la discrimination ouverte fondée sur la race et le sexe qui y sévissent. Il devrait s'agir, entre autres, de politiques contre le harcèlement sexuel qui protègent les étudiantes, le personnel et les membres du corps

professoral. Comme ces politiques existent dans la plupart des universités, un examen devrait être entrepris pour déterminer si elles sont efficaces et comment elles peuvent être améliorées. Les doyens des facultés de droit devraient encourager les professeurs et les étudiantes à rapporter et à documenter, les incidents de discrimination ou de harcèlement fondés sur la race ou sur le sexe.

RECOMMANDATION

2.30 Le Groupe de travail recommande que les facultés de droit établissent des mécanismes pour éliminer le harcèlement sexuel et la discrimination ouverte fondée sur la race et sur le sexe qui y sévissent.

RECOMMANDATION

2.31 Le Groupe de travail recommande qu'un examen des politiques contre le harcèlement sexuel soit entrepris pour déterminer si elles sont efficaces et comment elles peuvent être améliorées.

RECOMMANDATION

2.32 Le Groupe de travail recommande que les doyens des facultés en droit encouragent les professeurs et les étudiantes à rapporter et à documenter, les incidents de discrimination ou de harcèlement fondés sur la race ou sur le sexe.

Certaines solutions dépassent la portée des facultés de droit mêmes. Le Conseil canadien des doyens en droit devrait établir un code de conduite écrit visant à éliminer le sexisme et le racisme, ainsi

que le harcèlement sexuel dans les facultés de droit. Le Conseil devrait aussi étudier la possibilité de lancer un programme d'aide confidentielle pour les membres du corps professoral et les étudiants harcelés ou intimidés dans les facultés de droit, du fait de leur statut sexuel ou de leur appartenance à un groupe minoritaire.

RECOMMANDATION

2.33 Le Groupe de travail recommande que le Conseil canadien des doyens en droit établisse un code de conduite écrit visant à éliminer le sexisme et le racisme, ainsi que le harcèlement sexuel dans les facultés de droit.

RECOMMANDATION

2.34 Le Groupe de travail recommande que le Conseil canadien des doyens en droit étudie la possibilité de lancer un programme incluant d'aide confidentielle pour les membres du corps professoral et les étudiants harcelés ou intimidés dans les facultés de droit, du fait de leur statut sexuel ou de leur appartenance à un groupe minoritaire.

3. LA CHARGE DE TRAVAIL ET LE SERVICE À LA COLLECTIVITÉ

Il est clair que la profession doit agir pour faire disparaître le milieu pédagogique empoisonné qui existe dans la plupart des facultés de droit. D'une façon plus positive, nous devons aussi agir pour disséminer des valeurs qui permettront à la profession d'atteindre l'égalité des sexes. L'un des thèmes centraux du Rapport est que la profession doit

renverser la tendance à la commercialisation de la pratique du droit et restaurer le professionnalisme et les vertus du service public. Les avocats devraient reconnaître que l'avantage de la formation juridique et les privilèges connexes au statut d'avocat confèrent l'obligation de servir la collectivité. La profession doit devenir un milieu plus hospitalier et plus accueillant. Pour transformer la culture juridique, nous devons contester la charge de travail actuellement imposée aux étudiants en droit. L'objectif ne devrait pas être d'imposer des heures de travail déraisonnables aux étudiants pour les préparer à un futur système de facturation à l'heure.

[Traduction]

Je voudrais aussi que nous examinions la question de la charge de travail que nous imposons à nos étudiants dans le programme. On nous dit maintenant que les membres de la profession ne sont pas heureux parce qu'il est difficile de chercher à avoir, à la fois, une vie personnelle et une carrière et lorsque je commence à penser à la façon dont nous acquérons la culture professionnelle du travail forcé, et les attentes culturelles voulant que l'on travaille sans arrêt ou qu'il faille justifier pourquoi on ne travaille pas et que nous commençons à les repousser, certaines des charges de travail que nous imposons à nos étudiants peuvent être, je n'ai pas d'idée ferme à ce sujet, mais je me demande "quand commençons-nous à penser de cette manière? et qu'en attendons-nous?" et pouvons-nous honnêtement dire que notre programme est favorable à la mère célibataire, selon ce que nous leur demandons de savoir. En demandons-nous trop¹⁸?

Nous pouvons peut-être commencer à réformer la profession en récompensant le service public pendant l'enseignement juridique. Les étudiants devraient être encouragés à faire 60 heures de travail *pro bono* avant de recevoir leur diplôme en droit. Ainsi, les étudiants verraient clairement quelle est l'importance de ce travail et cela leur permettrait d'avoir davantage de liens avec la collectivité.

RECOMMANDATION

2.15 Le Groupe de travail recommande que des primes soient augmentées pour les services publics rendus

RECOMMANDATION

2.16 Le Groupe de travail recommande que les étudiants soient encouragés à faire du travail *pro bono* avant de recevoir leur diplôme en droit

E. L'ACCÈS AUX POSTES DE STAGE ET L'EXPÉRIENCE DU STAGE

Les problèmes qui existent dans les facultés de droit se manifestent aussi aux niveaux d'entrée dans la profession. Les avocates font face à des obstacles dans les entrevues de stage, dans l'accès au stage et dans l'expérience du stage même. En général, il sera d'une importance critique pour régler ces problèmes qu'il y ait davantage de communication et de consultation entre les facultés de droit et les barreaux.

1. ACCÈS AUX STAGES

Les obstacles que rencontrent les femmes quand elles cherchent des stages sont exposés de façon éloquent dans la citation suivante :

[Traduction]

J'ai [plus de 35 %] de mes étudiants de troisième année qui n'ont pas de stage. Ce sont surtout des femmes et elles proviennent en grande partie de groupes de minorités. La situation n'a jamais été aussi grave et, à mon avis, elle augure de ce qui va se produire dans tout le Canada, et je nie de façon catégorique que cela ait quoi que ce soit à faire avec la qualité de mes étudiants. Je pense qu'ils avaient d'excellentes qualifications quand ils sont arrivés, ils ont reçu une très bonne éducation

juridique à la faculté, et les étudiants qui forment ce 35 % ne constituent certainement pas le pire quart de la classe. En fait, c'est tout à fait l'inverse. Certains des étudiants les plus doués, les meilleurs et les plus brillants, qui sont cependant des femmes, ou des femmes provenant de groupe de minorités, ont beaucoup de difficulté à obtenir des stages. Un collègue de classe de sexe masculin s'est tourné vers une femme et, bien sûr, d'après ce qu'on a dit, lui aurait déclaré : « Peu importe que tu aies de meilleures notes que moi, c'est moi qui aurai le poste ». Et évidemment, c'est exactement ce qui s'est passé¹⁹.

Quelles mesures le barreau doit-il prendre face à cette preuve de discrimination dans la profession? La plupart des barreaux ont des services de placement actifs et une politique de bonne volonté pour essayer d'aider l'étudiant qui ne peut pas trouver de stage ou qui n'a pas pu être placé par les moyens habituels. Toutefois, étant donné la preuve des effets découlant des difficultés à trouver des stages, le temps est peut-être venu de s'y prendre autrement.

Les barreaux ont pour mission d'éduquer la profession à propos des stéréotypes et des normes d'excellence. Comme ils imposent aux étudiants de faire des stages pour entrer dans la profession, leur obligation va plus loin encore. Ils ont l'obligation de garantir aux étudiants un accès égal aux postes de stagiaire. Il se peut qu'il faille repenser tout le processus de stage :

[Traduction]

... nous devrions peut-être demander aux barreaux dans tout le pays pourquoi il s'agit d'un système fermé, pourquoi le système de stage est-il nécessaire pour protéger le public, de préciser les objectifs exacts du système de stage, et de savoir s'il y répond de façon proportionnelle. Vous ne pouvez plus vous cacher derrière les règles du marché parce que c'est vous qui contrôlez l'accès - si vous déclarez qu'il n'est pas nécessaire de faire de stage, le stage ne sera pas nécessaire - ce n'est pas le marché²⁰.

RECOMMANDATION

2.37 Le Groupe de travail recommande que les barreaux garantissent un accès égal aux stages à tous les étudiants.

Si la situation actuelle perdure et que les postes de stage ne sont pas assez nombreux par rapport aux besoins, les barreaux devront peut-être envisager une plus grande souplesse dans les exigences de stage pour pouvoir s'acquitter de leur obligation d'équité envers tous les étudiants en droit. Par exemple, les barreaux pourraient permettre aux étudiants autochtones de faire des stages auprès des conseils de bande ou auprès des organismes autochtones en tant que conseillers internes.

L'accès au stage est une question tout à fait différente de celle du placement professionnel une fois que l'avocat est devenu membre du Barreau. Sans avoir terminé le stage, quelles que soient vos compétences ou vos diplômes antérieurs, vous ne pouvez pas devenir membre du Barreau et, par conséquent, vous ne pouvez jamais pratiquer le droit.

Les barreaux devraient introduire un programme de stage à temps partiel pour les étudiants qui ont des enfants ou d'autres besoins particuliers. Lorsqu'un tel programme existe déjà, les barreaux devraient informer les entreprises et les étudiants de son existence.

RECOMMANDATION

2.38 Le Groupe de travail recommande que les barreaux introduisent un programme de stages à temps partiel pour les étudiants qui ont des enfreintes ou d'autres besoins particuliers et, lorsqu'un tel programme existe déjà, les barreaux devraient reformer les entreprises et les étudiants de son existence.

Les facultés de droit et les barreaux devraient aussi collaborer à l'élaboration d'un programme pour aider au placement des étudiants qui ont des difficultés à trouver des stages.

RECOMMANDATION

2.39 Le Groupe de travail recommande que les facultés de droit et les barreaux collaborent à l'élaboration d'un programme pour aider au placement des étudiants qui ont des difficultés à trouver des stages.

RECOMMANDATION

2.40 Le Groupe de travail recommande l'élaboration par les barreaux de directives sur les entrevues et leur promotion au sein de la profession.

Les barreaux devraient inclure dans leur code de conduite des règles qui imposent des pénalités aux cabinets juridiques et aux avocats qui font preuve de sexisme ou racisme dans le processus d'entrevues pour les stages. Toutefois, le problème qui se pose est celui de la mise en application. Les barreaux devraient promouvoir des lignes de conduite et établir des mécanismes sûrs pour les plaintes formulées par les étudiants en matière d'embauchage.

RECOMMANDATION

2.41 Le Groupe de travail recommande que les barreaux incluent dans leur code de conduite des règles qui imposent des pénalités aux cabinets d'avocats et aux avocats qui font preuve de sexisme et de racisme dans le processus d'entrevues pour les stages.

2. LES ENTREVUES DE STAGE

Les avocates ont aussi relaté les difficultés qu'elles avaient rencontrées pendant les entrevues. L'Université de Victoria a mis au point des directives pour les employeurs qui font des entrevues d'étudiants sur le campus. Les barreaux devraient élaborer des directives identiques sur les entrevues et les promouvoir au sein de la profession. Ces directives devraient comprendre une déclaration générale de principe et des exemples de questions à poser ou à ne pas poser. Cela garantirait le caractère juste et équitable du processus de sélection.

3. L'EXPÉRIENCE DE STAGE

Les étudiantes du cours d'admission au barreau ont signalé de nombreux incidents de harcèlement sexuel et de discrimination pendant qu'elles effectuaient leur stage. Il est clair que les stagiaires se trouvent dans une situation difficile, voire impossible, lorsqu'il s'agit de se plaindre de ce traitement. Les étudiantes ont par conséquent besoin de systèmes de soutien pendant cette période.

Un exemple de système de soutien est celui qui a été institué à Toronto. Les étudiants autochtones en stage et les étudiants en droit y ont créé le Aboriginal Articling Students Support Council. L'adhésion est ouverte à tous. Le Conseil a été mis sur pied en réponse à des suicides parmi les étudiants autochtones.

Les barreaux devraient imposer aux étudiants stagiaires de suivre des cours sur les questions reliées au sexe et au racisme avant d'être admis au barreau.

RECOMMANDATION :

2.42 Le Groupe de travail recommande que les barreaux imposent aux étudiants stagiaires de suivre des cours sur les questions reliées au sexe et au racisme avant d'être admis au barreau.

La Société du Barreau du Haut-Canada a mis sur pied un système d'accréditation pour les responsables de stage. Pour devenir responsable de stage, il faut présenter une formule de demande qui est examinée, approuvée et ensuite réexaminée tous les ans. Ce processus constitue l'embryon d'un mécanisme de contrôle des stages. Il a déjà eu pour résultat la présentation de bon nombre de plaintes d'étudiantes stagiaires, dont certaines étaient liées au sexe.

Les barreaux devraient réglementer le processus de stage pour protéger les étudiantes stagiaires contre le harcèlement sexuel, la discrimination et les pratiques d'emploi injustes. Ils devraient introduire des directives claires en ce qui concerne les conditions minimales des stages. Ils devraient établir un organisme pour entendre les plaintes des étudiants ayant un emploi d'été et des stagiaires.

RECOMMANDATION :

2.43 Le Groupe de travail recommande que les barreaux réglementent le processus de stage pour protéger les étudiants stagiaires contre le harcèlement sexuel, la discrimination et les pratiques d'emploi injustes.

RECOMMANDATION :

2.44 Le Groupe de travail recommande que les barreaux établissent des directives claires en ce qui concerne les conditions minimales des stages.

RECOMMANDATION :

2.45 Le Groupe de travail recommande que les barreaux établissent un organisme pour entendre les plaintes des étudiants ayant un emploi d'été et des stagiaires.

F. LE COURS D'ADMISSION AU BARREAU

De plusieurs manières, le cours d'admission au barreau pose un obstacle pour les femmes. Tout d'abord, les documents didactiques et l'enseignement ne sont pas dénués de préjugés sexistes ou racistes. Deuxièmement, les méthodes d'enseignement, dont, dans certaines juridictions, la nécessité de se déplacer vers des grands centres, pose des difficultés pour les femmes qui ont des responsabilités familiales.

Les barreaux devraient faire disparaître le sexisme et le racisme dans les documents didactiques et inclure des documents sur les questions reliées au sexe dans le programme d'admission au barreau. Par exemple, les barreaux devraient élaborer des critères dans leur processus de sélection des enseignants pour garantir la représentation équitable des femmes; l'aspect déontologique du cours d'admission au barreau devrait être développé pour traiter des questions reliées au sexe; le cours de gestion du cabinet juridique devrait être étendu pour traiter des questions reliées au sexe, par exemple, les politiques en matière de congé, les politiques de réaménagement des horaires de travail, les questions d'équité en matière d'emploi et les politiques de harcèlement sexuel dans l'entreprise ou dans le milieu de travail. Les cours d'admission au barreau devraient aussi renfermer un volet sur des sujets comme le sexisme, les droits des homosexuel(le)s, le racisme et les droits des handicapés.

RECOMMANDATION :

2.46 Le Groupe de travail recommande aux barreaux de faire disparaître le sexisme et le racisme dans les documents didactiques et d'inclure des documents sur les questions reliées au sexe dans le programme d'admission au barreau.

Les barreaux devraient examiner les politiques d'assistance aux cours obligatoire pour reconnaître des exceptions raisonnables afin de tenir compte des cas de grossesse et de naissance, des responsabilités familiales et autres situations de ce genre.

RECOMMANDATION :

2.47 Le Groupe de travail recommande que les barreaux reviennent les politiques d'assistance aux cours obligatoire pour reconnaître des exceptions raisonnables afin de tenir compte des cas de grossesse et de naissance, des responsabilités familiales et autres situations de ce genre.

Les barreaux devraient envisager la possibilité de dispenser de la «formation à distance». La nécessité de se déplacer vers les grands centres pour y recevoir la partie didactique du cours peut être particulièrement onéreuse pour les personnes qui ont des familles dans des centres éloignés.

RECOMMANDATION :

2.48 Le Groupe de travail recommande que les barreaux examinent la possibilité de dispenser de la «formation à distance».

NOTES

1. T. Quandt, «Learning Exclusion: A Feminist Critique of Law School Experience» (1991-92) 4 *Education & Law Journal* 219 à la p. 307.
2. B. Dickson, «Legal Education» (1986) 64 *Canadian Bar Review*, à la p. 70.
3. À la suite des consultations avec les représentants des barreaux et des facultés de droit.
4. C.J. Wydrzyuski, et autres, *The Impact of Law School Admission Criteria* (communication préparée pour la réunion de l'Association canadienne des professeurs de droit, Learned's Conference, 1992), p. 26
5. S. Neallani, «Women of Colour in the Legal Profession: Facing the Barriers of Race and Sex» (1992) 5 *C.J.W.L.* 148 à la p. 153.
6. *Ibid.*
7. T. Alvi et al., «Equality in Legal Education ... Sharing a Vision ... Creating the Pathways... (Comité consultatif spécial auprès de l'Association canadienne des professeurs de droit) (inédit, 1991) à la p. 15.
8. La présentation a été publiée dans D. Lepofsky, «Disabled Persons and Canadian Law Schools: The Right to the Equal Benefit of the Law School» [1991] *McGill L.J.* 636.
9. Voir le chapitre 8 pour une discussion plus détaillée sur ce phénomène.
10. Ce terme sert à désigner les professeurs à temps partiel qui pratiquent dans le centre-ville.
11. N. Gambioli, «Women at Law School: Perspectives from First-Year at Dal or The Washroom Walls are Clean at Weldon» [document inédit], à la p. 26.
12. Voir *Broadening the Law School Perspectives* par les First Nations Law Students (Rapport sur la conférence sur les programmes, 1992).
13. À la suite de consultations avec des représentants des facultés de droit et des barreaux.
14. Extrait des remarques préliminaires du doyen Jeff Berryman prononcées à une retraite de la faculté sur la réforme du programme à la Faculté de droit de Windsor.
15. Faculté de droit, Université du Nouveau-Brunswick, Ad Hoc Committee on Gender Related Policy, *Survey 1991 Report*, (1991).
16. D'après un sondage distribué auprès de femmes de couleur. Voir l'annexe 10.
17. Voir la partie III.B. de ce chapitre pour une description complète de ce sondage et de ses limites.
18. À la suite de consultations avec des représentants des facultés de droit et des barreaux.
19. À la suite de consultations avec des représentants des facultés de droit et des barreaux.
20. À la suite de consultations avec des représentants des facultés de droit et des barreaux.

PARTIE III

LES FEMMES DANS LA PROFESSION JURIDIQUE

CHAPITRE TROIS

LES FEMMES DANS LA PROFESSION JURIDIQUE - UN PROFIL STATISTIQUE

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE TROIS LES FEMMES DANS LA PROFESSION JURIDIQUE - UN PROFIL STATISTIQUE

I. INTRODUCTION	51
II. LES TENDANCES ANTÉRIEURES	51
III. LES TENDANCES ACTUELLES	52
A. LA PRATIQUE PRIVÉE	52
1. LES FEMMES NOTAIRES	52
B. LES AVOCATS AU SERVICE DE L'ÉTAT	52
C. LES CONSEILLERS JURIDIQUES D'ENTREPRISES ...	53
D. LES FACULTÉS DE DROIT	54
E. LA MAGISTRATURE	54
F. LA FRÉQUENCE DES ABANDONS DE LA PROFESSION	54
IV. CONCLUSION	56

TABLEAUX

TABLEAU 1 Proportion de femmes et d'hommes dans la pratique privée	52
--	----

TABLEAU 2 Pourcentage de femmes et d'hommes employés par l'État	53
---	----

TABLEAU 3 Pourcentage de femmes et d'hommes dans les contentieux d'entreprise	54
---	----

TABLEAU 4 Représentation par sexe dans les tribunaux à nomination fédérale	55
--	----

TABLEAU 5 Juges de tribunaux provinciaux par sexe	56
--	----

CHAPITRE TROIS

LES FEMMES DANS LA PROFESSION JURIDIQUE - UN PROFIL STATISTIQUE

I. INTRODUCTION

Le présent chapitre offre un profil statistique des femmes dans la profession juridique. La première partie présente une perspective historique de l'entrée des femmes dans cette profession. La deuxième partie présente la répartition actuelle des femmes juristes dans les secteurs de la profession. Ce profil statistique n'est pas complet parce que les barreaux recueillent des statistiques sur leurs membres de différentes manières, ce qui ne facilite pas les comparaisons. Toutefois, les données actuelles montrent bien les tendances dans les choix de carrière des femmes juristes.

II. LES TENDANCES ANTÉRIEURES

Les groupes de travail provinciaux et territoriaux ont été conviés à donner un profil de leurs membres, par sexe et selon les secteurs de pratique, ainsi que des renseignements sur les tendances antérieures de l'entrée des femmes dans la profession pour leur province ou territoire. On constate beaucoup de points communs dans les rapports des provinces, et on peut détecter des tendances. En général, à part quelques exceptions, les femmes n'entraient pas à la faculté de droit avant 1970. Même après 1970, le nombre de femmes admises au barreau était relativement faible, avec une augmentation progressive chaque année. Pendant les années 1980, il y a eu un changement réel et dès le milieu des années 1980, la plupart des provinces déclarent que près de 30 % de l'effectif des facultés de droit sont des femmes. Maintenant, en 1993, certaines provinces déclarent non seulement qu'elles ont un effectif égal de femmes en faculté de droit, mais qu'il est même plus élevé que celui des hommes. Par exemple, cette année à l'École du Barreau à Montréal, 65 % des étudiants sont des femmes.

Cette tendance historique peut être illustrée par les statistiques suivantes de la Saskatchewan. La représentation proportionnelle des femmes admises au Barreau de cette province était :

- 7 % de 1970 à 1975
- 20 % de 1976 à 1980
- 24 % de 1981 à 1985
- 30 % de 1986 à 1990 et
- 38 % en 1991.

On peut distinguer les mêmes tendances dans les autres provinces. Avant 1975, les femmes en Alberta représentaient moins de 10 % de l'effectif total admis au barreau chaque année. En 1991, ce chiffre était passé à 38 % et la proportion de femmes dans la profession était de 20,3 %. La représentation des femmes était quelque peu supérieure au Manitoba, qui déclare que les femmes constituaient 32 % de la classe diplômée en 1980 et 48 % en 1992. La C.-B. exprime ses chiffres en termes du pourcentage des membres du Barreau qui sont des femmes. En 1971, ce chiffre n'était que de 3,2 % mais en 1986, il était passé à 16 % et, en 1990, les femmes constituaient 21,1 % du barreau de cette province. L'Ontario déclare que 83 % des avocates praticiennes de la province sont devenues membres du barreau au cours de la dernière décennie, par rapport à 42 % des avocats. Au Québec, les femmes comptaient pour 3 % du Barreau en 1967, 18 % en 1982 et 32 % en 1991.

La tendance est la même pour les Provinces maritimes, bien que les chiffres dans certains cas soient si faibles qu'ils sont exprimés comme un comptage du nombre de femmes, au lieu du pourcentage de la population. À l'Î.-P.-É., la deuxième femme à jamais devenir membre du barreau de cette province a été admise en 1975. Terre-Neuve déclare qu'une seule femme est entrée au barreau en 1970, six en 1980, six en 1985,

quatorze en 1990, et 23 en 1992. Un total de 134 femmes ont été admises au barreau de cette province de 1933 à 1992. En Nouvelle-Écosse, 7,2 % des diplômés en droit en 1973 étaient des femmes et, en 1983, ce chiffre était passé à 32 %.

III. LES TENDANCES ACTUELLES

Les femmes juristes comptent pour environ 21 % du barreau praticien de nos jours. Dans cette partie, nous avons cherché à dépeindre les tendances des secteurs de pratique des femmes juristes. La tendance générale est que les femmes sont légèrement sous-représentées dans la pratique privée et quelque peu sur-représentées dans les emplois de l'État. En règle générale, les femmes sont sous-représentées dans la magistrature, ainsi que dans les emplois à temps plein et permanents dans le corps enseignant.

A. LA PRATIQUE PRIVÉE

Les femmes sont sous-représentées dans la pratique privée. Les chiffres récents montrent que la proportion de femmes qui pratiquent dans des cabinets juridiques est d'environ 10 % inférieure à celle des hommes dans ce secteur. Cette tendance est illustrée au tableau 1.

La plus grande proportion de femmes en pratique privée se trouve dans les petits cabinets de deux à dix avocats. Près de la moitié des avocates dans ce secteur pratiquent dans des petits cabinets, tandis que les autres sont partagées entre les praticiens indépendants et les grands cabinets juridiques.

1. LES FEMMES NOTAIRES

En 1992, il y avait 3571 notaires au Québec, au nombre desquels 38 % étaient des femmes (1 353). Ce chiffre traduit une augmentation marquée au cours de trois années, car en 1989, 29 % seulement des notaires étaient des femmes. Ces chiffres sont susceptibles d'augmenter davantage puisqu'en 1992, 77 % des diplômés en droit notarial (D.D.N.) étaient des femmes.

B. LES AVOCATS AU SERVICE DE L'ÉTAT

Les avocates sont sur-représentées dans le secteur public. La proportion des avocates est de 3 % à 8 % plus élevée dans ce secteur que celle des avocats. Cette tendance est illustrée dans le tableau 2.

TABLEAU 1		
Proportion de femmes et d'hommes dans la pratique privée		
Province	% de femmes membres	% d'hommes membres
Alberta	57,3	68,2
Colombie-Britannique	62,7	80,1
Manitoba	58	69
Nouvelle-Écosse	67	77
Ontario	61	72
Québec	46	61
Saskatchewan	71	80,5

TABLEAU 2

Pourcentage de femmes et d'hommes employés par l'État

Province	% de femmes membres	% d'hommes membres
Alberta	11,3	6,7
Colombie-Britannique	14	8,8
Manitoba	16	13
Ontario	15,6	10,9
Nouvelle-Écosse	14,8	10,9
Saskatchewan	21	15,2

Le tableau 2 montre qu'en C.-B., 14 % des avocates travaillent pour l'État et que 8,8 % des hommes occupent ces emplois, ce qui constitue une proportion quasiment égale d'hommes et de femmes. Au Manitoba, 16 % des avocates étaient des employées de l'État en 1993, contre 13 % des avocats. Le Manitoba conclut que les femmes sont plus aptes à travailler pour l'État ou comme avocats internes que les hommes. Les données de la Saskatchewan mènent à la même conclusion, où 21 % des femmes, comparativement à 15,2 % des hommes, travaillent pour l'État. En Alberta, à partir de 1991, 11,3 % de femmes, contre 6,7 % d'hommes détenaient des postes au sein du gouvernement. En Ontario, 15,6 % des femmes, contre 10,9 % des hommes, travaillaient pour l'État.

Outre ces données comparatives, nous avons les renseignements suivants sur les avocates de l'État. 31 % des avocates québécoises détiennent des postes dans le secteur public. Le Nouveau-Brunswick donne son chiffre combiné pour les avocats de l'État et les avocats de contentieux d'entreprise. Cette province déclare qu'il y a 21 % de femmes dans ces postes. Terre-Neuve déclare que 31 avocats de l'État sur un total de 76 sont des femmes, soit 41 % de ces avocats. L'Î.-P.-É. déclare que 35 % des avocats de l'État dans cette province sont des femmes. Dans les Territoires du Nord-Ouest, les chiffres de 1992 montrent qu'il y avait 45 avocats de l'État dont 15 femmes.

C. LES CONSEILLERS JURIDIQUES D'ENTREPRISES

Les avocates tendent aussi à être sur-représentées dans les services de contentieux des entreprises, mais cette tendance n'est pas uniforme dans tout le Canada. La proportion de femmes et d'hommes avocats qui pratiquent comme conseillers juridiques d'entreprises est présentée au tableau 3.

Le tableau 3 montre qu'il existe une disparité entre les provinces dans la proportion de femmes et d'hommes conseillers juridiques d'entreprises. En Colombie-Britannique, 4,2 % des avocates sont conseillères juridiques d'entreprises, contre 3,2 % des hommes. En Ontario, 6,3 % des avocats (hommes et femmes) détenaient des postes de conseillers juridiques. Les femmes étaient plus nombreuses que les hommes dans cette activité au Manitoba, là où 10 % des avocates détenaient ces postes, contre 6 % des hommes. En Alberta, la tendance était la même, où 16 % des femmes, contre 9,1 % des hommes, étaient conseillers juridiques en société.

TABLEAU 3

Pourcentage de femmes et d'hommes dans les
contentieux d'entreprise

Province	% de femmes membres	% d'hommes membres
Alberta	16	9,1
Colombie-Britannique	4,2	3,2
Manitoba	10	6
Nouvelle-Écosse	3,9	3,3
Ontario	6,3	6,3

Il y a environ dix avocats qui pratiquent à titre de conseillers juridiques à Terre-Neuve, et cinq d'entre eux sont des avocates. Dans les Territoires du Nord-Ouest, les données ont aussi montré une distribution égale, avec deux hommes et deux femmes qui pratiquent dans des postes de conseillers juridiques d'entreprises. Le Québec a déclaré que 10 % des femmes détenaient des postes de conseillères juridiques d'entreprises. En 1992 en Saskatchewan, les femmes détenaient une proportion de 11 postes de conseillères juridiques d'entreprises sur un total de 23.

D. LES FACULTÉS DE DROIT

Les professeures de droit constituent 28 % des membres des facultés de droit dans l'ensemble du Canada. La représentation par sexe est à peu près équivalente dans les facultés de droit anglaises et françaises. La proportion de femmes dans ces facultés varie d'un maximum de 50 % de l'Université d'Ottawa (common law) à un minimum de 19 % à l'Université de la Colombie-Britannique.

E. LA MAGISTRATURE

Les femmes sont sous-représentées dans la magistrature par rapport à leur proportion dans l'ensemble de la profession. Environ 12 % des juges nommés par le pouvoir fédéral sont des femmes à l'heure actuelle. La représentation des femmes dans

les tribunaux visés à l'article 96 et à l'article 101 est présentée au tableau 4¹.

Au niveau des tribunaux provinciaux, il existe une grande diversité dans la proportion de magistrates, allant du cas de la Colombie-Britannique, là où 9 % des juges sont des femmes, au cas de l'Île-du-Prince-Édouard, là où aucun des trois juges de la Cour provinciale sont des femmes. Les chiffres pour l'ensemble des tribunaux provinciaux figurent au tableau 5.

F. LA FRÉQUENCE DES ABANDONS DE LA PROFESSION

Bien que les femmes entrent dans la profession en plus grand nombre, elles la quittent aussi plus souvent que les hommes. Cette tendance a été notée dans les enquêtes des barreaux provinciaux menées récemment auprès de leurs membres à propos des questions reliées au sexe.

L'enquête de la Colombie-Britannique a montré qu'en moyenne, les femmes quittent la profession à une fréquence qui est de 50 % supérieures à celle des hommes. De même, en Alberta, les femmes constituent 20,3 % du total des membres actifs et, toutefois, 42,6 % des membres non-praticiens qui sont passés à ce statut entre 1987 et 1991. Le taux d'abandon était plus élevé chez les femmes dans toutes les années étudiées. L'enquête de l'Ontario a aussi montré que les femmes étaient beaucoup plus

nombreuses que les hommes à quitter la profession. Les registres de la Société du Barreau du Haut-Canada montrent que les femmes représentaient 37 %

de celles qui ne pratiquent plus le droit, quoiqu'elles ne comptent que pour 30 % des entrées au Barreau des 15 dernières années.

TABLEAU 4

Représentation par sexe dans les tribunaux à nomination fédérale

Cour	Nombre total de juges en poste	Surnuméraires	Grand total	Nombre total de juges femmes	% de femmes
CANADA					
Cour suprême	9	0	9	2	22
Cour fédérale					
- Cour d'appel	11	3	14	1	7
- Section de première instance	20	1	21	4	19
Cour canadienne de l'impôt	22	4	26	3	12
ALBERTA					
Cour d'appel	11	3	14	4	29
Cour du Banc de la Reine	60	12	72	11	15
COLOMBIE-BRITANNIQUE					
Cour d'appel	13	10	23	4	17
Cour suprême	81	19	100	12	12
MANITOBA					
Cour d'appel	7	0	7	1	14
Cour du Banc de la Reine	33	5	38	6	16
NOUVEAU-BRUNSWICK					
Cour d'appel	6	0	6	0	0
Cour du Banc de la Reine	22	6	28	2	7
TERRE-NEUVE					
Section d'appel	6	3	9	1	11
Section de première instance	18	6	24	1	4
TERRITOIRES DU NORD-OUEST					
Cour suprême	3	0	3	0	0
NOUVELLE-ÉCOSSE					
Cour d'appel	8	1	9	1	11
Cour suprême	25	3	28	3	11
ONTARIO					
Cour d'appel	16	8	24	4	17
Cour de l'Ontario (Section générale)	204	52	256	29	11
ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD					
Section d'appel	3	0	3	0	0
Section de première instance	5	0	5	1	20
QUÉBEC					
Cour d'appel	20	3	23	5	22
Cour supérieure	140	29	169	16	9
SASKATCHEWAN					
Cour d'appel	9	0	9	2	22
Cour du Banc de la Reine	30	6	36	5	14
TERRITOIRE DU YUKON					
Cour suprême	1	1	2	0	0
TOTAL	783	175	958	118	12

TABLEAU 5

Juges de tribunaux provinciaux par sexe

Province ou Territoire	Nombre total de juges ²	Hommes	Femmes	% de femmes
Alberta ³	106	95	12	11
Colombie-Britannique	129	105	24	19
Manitoba	36	33	3	8
Nouveau-Brunswick	29	26	3	10
Terre-Neuve	24	22	2	8
Territoires du Nord-Ouest	5	4	1	20
Nouvelle-Écosse	45	39	6	13
Ontario	264	221	43	16
Île-du-Prince-Édouard	3	3	0	0
Québec	290	254	35	12
Saskatchewan	44	40	4	9
Yukon	3	3	0	0
TOTAL	978	845	133	10

IV. CONCLUSION

Il est manifeste que les femmes ont fait des progrès considérables du point de vue du nombre d'entrées dans la profession. Toutefois, le profil statistique montre que la représentation des femmes est inégale dans les différents secteurs. Ce qui est plus troublant, c'est la forte fréquence d'abandon de la profession par les femmes. Ces deux tendances montrent qu'il y a des obstacles à l'égalité dans la profession juridique; les motifs qui expliquent ces tendances sont étudiés aux chapitres suivants.

NOTES

1. Il s'agit des chiffres disponibles au 1^{er} juillet 1993.
2. Ceci est le nombre total de juges et n'inclut pas les juges surnuméraires.
3. En Alberta, il y a 12 juges surnuméraires, parmi lesquels figure une femme.

CHAPITRE QUATRE

LES OBSTACLES À L'ÉGALITÉ DANS LA PROFESSION JURIDIQUE

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE QUATRE LES OBSTACLES À L'ÉGALITÉ DANS LA PROFESSION JURIDIQUE

I. INTRODUCTION	59	C. LA DISCRIMINATION DU FAIT DE LA GROSSESSE ET DU STATUT CONJUGAL	75
A. LES PERCEPTIONS DES PRÉJUGÉS RELIÉS AU SEXE DANS LA PROFESSION JURIDIQUE	60	D. RÉSUMÉ	76
II. LES POSSIBILITÉS D'EMPLOI RESTREINTES	60	V. LE HARCÈLEMENT SEXUEL	77
A. INTRODUCTION	60	A. LA NATURE DU HARCÈLEMENT SEXUEL	77
B. L'ACCÈS AUX POSTES JURIDIQUES	61	B. LA PORTÉE DU HARCÈLEMENT SEXUEL DANS LA PROFESSION JURIDIQUE	78
1. LES ENTREVUES POUR LES STAGES	62	C. LE DROIT EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT SEXUEL	80
C. L'EXPÉRIENCE DE STAGE ET L'ACCÈS AUX FUTURES POSSIBILITÉS D'EMPLOI	62	1. LES PRINCIPALES CAUSES DE JURISPRUDENCE AU CANADA SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL	80
D. L'ACCÈS AUX DOMAINES DE PRATIQUE	63	D. RÉSUMÉ	81
E. LES PRINCIPES JURIDIQUES RELATIFS AUX MÉTHODES D'EMBAUCHE DISCRIMINATOIRES	64	VI. CONCLUSION	81
F. RÉSUMÉ	64		
III. LE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ET L'AVANCEMENT	64		
A. LE PLAFOND DE VERRE ET LA PORTE D'ACIER	64		
B. L'ÉTENDUE DES OBSTACLES À L'AVANCEMENT PROFESSIONNEL	65		
1. LA RÉPARTITION DU TRAVAIL	65		
2. LA PROMOTION ET L'ACCÈS AU STATUT D'ASSOCIÉ	66		
3. LA RÉMUNÉRATION	67		
C. LES PARAMÈTRES JURIDIQUES DES OBSTACLES À L'AVANCEMENT	68		
1. LES MODÈLES D'OBSTACLES À L'AVANCEMENT	68		
2. ÉTATS-UNIS : LA DISCRIMINATION DANS LA PROMOTION PROFESSIONNELLE	69		
3. LES TRIBUNAUX CANADIENS ET LE «DÉFAUT DE PROMOTION»	70		
D. RÉSUMÉ	70		
IV. LE MANQUE D'ACCOMMODATION AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES	70		
A. L'ÉQUILIBRE FAMILLE-CARRIÈRE	70		
B. LE MANQUE D'ACCOMMODATION AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES DANS LA PROFESSION JURIDIQUE	71		
1. LES RESPONSABILITÉS RELATIVES AUX SOINS À DONNER AUX ENFANTS	72		
2. L'ACCOMMODATION DU MILIEU DU TRAVAIL	75		
a. Les politiques en matière de congé de maternité et de congé parental	75		
b. Le réaménagement des horaires de travail	75		
c. L'aide aux soins à l'enfant	75		

TABLEAUX

TABLEAU 1 Perceptions et expérience des préjugés reliés au sexe contre les avocates	61
TABLEAU 2 Responsabilités relatives aux soins à donner aux enfants	72
TABLEAU 3 Expérience/observation du harcèlement sexuel des avocates	79

CHAPITRE QUATRE

LES OBSTACLES À L'ÉGALITÉ DANS LA PROFESSION JURIDIQUE

I. INTRODUCTION

Un nombre croissant de documents nationaux et internationaux a conclu à l'existence de sexisme et de discrimination dans la profession juridique dans la plupart des pays. Les types d'obstacles à l'égalité mis en évidence comprennent notamment : le harcèlement sexuel, les différences de salaire, les difficultés pour obtenir les stages, les difficultés pour obtenir de bons dossiers et des problèmes de répartition du travail, des problèmes quant aux questions d'avancement en termes de promotion et d'accès au statut d'associé, le manque de femmes dans les postes de gestion et de direction, la ségrégation dans certains types de secteurs de pratique et la résistance à l'accommodation aux femmes qui ont des responsabilités familiales¹.

La liste des obstacles fournit une bonne image de la situation des femmes dans la profession juridique au Canada. Toutefois, cette liste, en soi, n'est pas suffisante. Bien qu'elle illustre l'existence de préjugés reliés au sexe, elle ne peut pas démontrer de façon adéquate la nature et la portée de cette discrimination. Pour engager la profession dans le processus de l'accès à l'égalité, nous devons démontrer les effets concrets de la discrimination sur les avocates.

Les sources d'information sur le sexisme et la discrimination dans la profession juridique sont, notamment, les études universitaires sur les femmes dans la population active, sur les professionnelles et sur les avocates. Ces études identifient le modèle type des obstacles à l'égalité pour les femmes et renforcent les éléments communs des expériences des femmes dans tous les secteurs de l'emploi.

Un profil détaillé de l'expérience des femmes dans la profession juridique ressort des statistiques recueillies dans les enquêtes récentes sur la profession. Ces études quantitatives, surtout lorsqu'on les examine à l'échelle nationale,

fournissent une description saisissante et émouvante de la situation des avocates au Canada. Cinq barreaux provinciaux ont mené des enquêtes auprès de leurs membres et ont fait rapport sur les questions liées au sexe. Les résultats de ces enquêtes confirment ce que d'autres enquêtes avaient établi, c'est-à-dire que les avocates et les avocats sont conscients d'une discrimination à l'encontre des femmes dans la profession juridique. En fait, les résultats sont malheureusement identiques dans tout le Canada.

Les chiffres donnent une esquisse qui doit être complétée par les récits des expériences des femmes dans la profession. Le Groupe de travail a mené des consultations extensives auprès d'avocates et d'avocats dans tout le Canada, et il a entendu et lu des témoignages émouvants sur l'insatisfaction et la douleur causées par les obstacles à l'entrée et à l'avancement dans la pratique du droit.

Ce chapitre s'inspire de trois sources : les études universitaires, les enquêtes statistiques et les consultations, pour fournir une analyse détaillée des obstacles à l'égalité dans la profession. L'analyse porte à la fois sur les perceptions des préjugés et les données concrètes qui renforcent ces perceptions. Les conclusions sont présentées d'après les formes générales de discrimination suivantes : (1) possibilités d'emploi restreintes; (2) perfectionnement professionnel et à l'avancement; (3) obstacle au manque d'adaptation aux responsabilités familiales et (4) harcèlement sexuel. Chaque forme de discrimination est traitée en termes généraux et d'après la portée et les formes particulières que prennent les obstacles dans la profession juridique. Ces conclusions sont ensuite juxtaposées avec le droit sur les formes de discrimination directe et systémique. Ces discussions sont précédées d'un aperçu des perceptions générales des préjugés dans la profession.

La dernière section passe en revue les conclusions et l'idée que l'existence du sexisme dans la profession est bien fondée. Cette analyse, centrée sur les formes de discrimination dont sont victimes les avocates, est raffinée dans les chapitres suivants qui portent sur les secteurs de la profession. Dans le présent chapitre, le problème de l'inégalité des sexes est défini. Dans les chapitres suivants, nous examinons les moyens de faire disparaître ces obstacles.

A. LES PERCEPTIONS DES PRÉJUGÉS RELIÉS AU SEXE DANS LA PROFESSION JURIDIQUE

Les cinq enquêtes réalisées par les cinq barreaux ont traité de la question générale des préjugés reliés au sexe d'après des perspectives différentes². Les enquêtes de l'Alberta et de la Colombie-Britannique portaient sur la perception du sexisme tandis que celle du Québec portait sur l'expérience de la discrimination. Les enquêtes de l'Ontario et de la Saskatchewan portaient sur l'expérience et l'observation du sexisme. Les résultats de ces enquêtes sont résumés au tableau 1.

Les enquêtes montrent que la grande majorité des membres de la profession reconnaissent qu'il existe du sexisme et de la discrimination dans la profession. En Colombie-Britannique, 98 % des femmes et 83 % des hommes estimaient qu'il existait une certaine discrimination entre les sexes à l'encontre des femmes dans la profession juridique. En Alberta, 97 % des femmes et 77 % des hommes étaient du même avis.

En dépit de la réaction affirmative de la grande majorité des répondants des deux sexes, il existe toutefois des différences sur les perceptions de l'intensité des préjugés et des formes qu'ils prennent. Les femmes étaient beaucoup plus susceptibles de répondre que le sexisme était répandu mais sournois. En revanche, les hommes étaient plus susceptibles de penser que le sexisme existait mais qu'il n'était pas répandu.

En Saskatchewan, les répondants ont été priés d'indiquer la fréquence avec laquelle ils avaient fait l'expérience directe ou observé des cas de sexisme à trois étapes de leur vie professionnelle : à la faculté

de droit, pendant leur stage et dans la pratique du droit après le stage. L'étude a conclu que la sensibilisation, à la fois des hommes et des femmes, à la discrimination à l'encontre des femmes augmentait avec le temps passé dans la profession. Par catégorie de pratique du droit, 92 % des répondantes ont signalé qu'elles avaient elles-mêmes fait l'objet de discrimination sexuelle et 82 % avaient observé des cas de sexisme dans la profession. Seulement 12 % des répondants avaient été victimes de sexisme et 63 % ont déclaré l'avoir observé.

En Ontario, 70 % des femmes interrogées ont déclaré avoir été personnellement victimes de discrimination sexuelle dans leur carrière juridique. En revanche, seulement 6 % des hommes interrogés ont signalé des expériences identiques. Les trois-quarts des femmes interrogées ont déclaré avoir perçu de la discrimination sexuelle contre d'autres femmes, contre moins du tiers des hommes. Sur les répondants de l'enquête au Québec, 71 % avaient été victimes de discrimination sexuelle dans la profession (seules les avocates ont été interrogées).

Les enquêtes révèlent une perception généralisée de sexisme et de discrimination dans la profession juridique. Cette perception est partagée par les hommes et par les femmes, bien que les femmes estiment que le sexisme est plus fréquent et plus intense. Une grande proportion d'avocates signalent des expériences de sexisme. Les sections suivantes portent sur les formes particulières de discrimination que connaissent les femmes.

II. LES POSSIBILITÉS D'EMPLOI RESTREINTES

A. INTRODUCTION

Aujourd'hui, les femmes entrent dans les facultés de droit sans trop de difficultés, mais les mesures de contrôle imposées par une profession dominée par les hommes restreignent toujours leur progrès après l'obtention de leur diplôme. Il peut s'agir de pratiques discriminatoires ou d'obstacles structurels d'origine sociale. Ils sont parfois décrits comme un phénomène de « tensions contradictoires » qui pousse

TABLEAU 1		
Perceptions et expérience de sexisme et de discrimination contre les avocates		
Province	% de femmes	% d'hommes
Ontario	expérience directe 70 % autres 75 %	(6 %) 29 %
Colombie-Britannique	98 %	83 %
Alberta	98 %	78 %
Saskatchewan	expérience directe -	92 %
	observation -	12 % 63 %
Québec ²	71 %	n/d

les femmes dans des domaines du droit où elles sont perçues comme étant les meilleures et qui les exclut d'autres domaines⁴. Les domaines vers lesquels elles sont attirées sont souvent ceux qui s'apparentent au rôle de la femme dans la famille. De plus, l'homogénéité traditionnelle de la profession juridique conduit à la dévaluation de certaines caractéristiques et qualités en faveur d'une image étroite de l'avocat compétent représenté selon la norme masculine.

Dans certains cas, les préjugés contre l'embauche d'avocates sont plus explicites, comme l'illustrent les points de vue suivants exprimés par un associé principal :

[Traduction]

Mon préjugé contre l'embauche d'avocates est fondé sur des motifs financiers pratiques comme la perte de temps de travail au bureau à cause de la maladie des enfants ou du congé de maternité et l'éventualité d'une mutation du conjoint⁵.

Ces problèmes sont nettement plus prononcés pour les femmes provenant de groupes de minorités qui sont encore moins susceptibles de répondre aux stéréotypes de l'avocat idéal, soit un homme blanc. Les perceptions fondées sur les caractéristiques et

stéréotypes des groupes sont à la base des obstacles à l'égalité des chances dans l'emploi.

B. L'ACCÈS AUX POSTES JURIDIQUES

Les enquêtes des barreaux provinciaux montrent une perception généralisée de préjugés dans les processus d'embauchage, ainsi que la preuve concrète d'une discrimination contre les femmes. Des exemples d'obstacles à l'égalité des chances sont notamment : la difficulté à obtenir des stages, les problèmes liés à la recherche d'emploi et les types de questions posées pendant le processus d'embauchage. En général, il semble y avoir moins de problèmes dans la recherche de stages que pour les autres processus d'embauchage.

Les études de la Colombie-Britannique et de l'Alberta montrent que les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes possibilités d'embauche, que ce soit à titre de stagiaires ou à titre d'avocats.

Près de la moitié des femmes et un quart des hommes qui ont répondu à l'enquête de l'Alberta ont

perçu du sexisme dans le processus d'embauche. Un tiers des Albertaines ont déclaré avoir été victimes de discrimination. Toutefois, en Alberta, les représentants des deux sexes ont conclu que la discrimination n'était pas aussi marquée au niveau du stage que lorsqu'il s'agissait d'embauche pour des postes autres que des stages. Moins de 10 % des répondants des deux sexes ont perçu des préjugés à cet égard. Il y avait très peu de différences dans l'expérience du stage des hommes et des femmes en Alberta, puisque les femmes n'étaient que légèrement moins susceptibles que les hommes d'obtenir leur premier ou deuxième choix de stage.

Les rapports de la Saskatchewan et de la Colombie-Britannique concluent à la discrimination entre les sexes dans l'embauche pour les stages. Les femmes font des demandes de stage dans plus de cabinets mais elles ont moins de possibilités d'entrevues. Plus d'hommes que de femmes sont engagés par le premier ou le deuxième cabinet de leur choix. Une plus grande proportion de femmes que d'hommes ont dit avoir passé du temps à chercher un poste pour pratiquer le droit.

La conclusion générale de ces statistiques est que les obstacles à l'emploi sont moins marqués pendant le processus de stage et qu'ils augmentent avec le temps.

Les problèmes auxquels les femmes sont confrontées lorsqu'elles cherchent un poste juridique sont multipliés pour celles qui proviennent de groupes de minorités. Bien qu'il n'existe pas de renseignements statistiques sur les difficultés que rencontrent ces femmes, le Groupe de travail a entendu beaucoup de récits de discrimination à l'encontre de ces femmes dans les processus d'embauchage.

Par exemple, une femme des Premières Nations qui cherchait un stage s'est vu demander si elle pensait qu'elle pouvait être «objective» si elle devait traiter des revendications territoriales ou des poursuites pénales à l'encontre de membres des Premières Nations. On ne lui a pas offert l'emploi. Le Groupe de travail a aussi entendu plusieurs comptes rendus de femmes de couleur qui avaient eu des notes élevées mais n'avaient cependant pas pu

obtenir de stage, ou qui ont dû faire un stage non rémunéré en dépit de leurs excellentes qualifications.

1. LES ENTREVUES POUR LES STAGES

Dans les enquêtes de la Saskatchewan, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique, de nombreuses femmes ont fait mention de questions inadéquates qui leur avaient été posées au moment des entrevues pour le stage ou pour d'autres emplois. L'étude de la Saskatchewan a examiné cette question en détail. Les plus forts taux de variation dans les types de questions posées aux candidats (hommes ou femmes) portaient sur la situation de famille : les femmes étaient nettement plus susceptibles de se voir interrogées sur le nombre d'enfants qu'elles avaient ou qu'elles souhaitaient avoir. Voici ce qui découle des expériences des femmes dans d'autres juridictions :

[Traduction]

Lorsque j'ai passé une entrevue pour un stage, un avocat m'a demandé directement si j'avais l'intention d'avoir des enfants et si mon mari me «permettrait» de travailler le nombre d'heures élevé requis⁶.

J'ai passé des entrevues de stages alors que j'étais visiblement enceinte, et on m'a demandé à plusieurs reprises si je pensais vraiment être capable de faire un stage et d'être mère en même temps⁷.

Le rapport du Québec établit aussi ce lien entre la situation de famille et les difficultés pour obtenir un emploi.

C. L'EXPÉRIENCE DE STAGE ET L'ACCÈS AUX FUTURES POSSIBILITÉS D'EMPLOI

L'expérience de stage est critique pour les futures possibilités d'emploi. Le Groupe de travail a reçu de nombreux rapports sur des questions liées au sexe qui désavantageaient les stagiaires.

Ces obstacles sont fondés sur les valeurs existantes de la pratique juridique qui est centrée sur

les hommes. Par exemple, les femmes sont désavantagées par certains types de rencontres sociales qui existent dans les cabinets. Par exemple, certains cabinets ont des équipes sportives très compétitives desquelles les femmes sont de facto exclues. Ces équipes offrent souvent la possibilité aux hommes d'établir un réseau de relations et ainsi d'obtenir du travail auprès des personnes qui participent à ces événements⁸. Aucune possibilité comparable n'est offerte aux femmes qui font partie du cabinet.

La culture centrée sur les hommes dans la pratique juridique restreint les possibilités de perfectionnement professionnel des femmes au sein de la pratique. Les femmes ont déclaré avoir été traitées différemment de leurs homologues masculins en ce qui concerne l'assistance professionnelle, la formation et la supervision et l'orientation professionnelle dans les aspects pratiques de l'exercice de la profession d'avocat. Les avocats tendent à prendre des hommes «sous leur aile» pour les former. Les étudiantes doivent se débrouiller seules. Certaines femmes ont déclaré qu'elles n'avaient pas eu l'occasion de rencontrer des clients, à la différence de leurs homologues de sexe masculin. D'autres ont dit qu'elles se voyaient donner exclusivement des dossiers dans lesquels les clients ou les avocats de la partie adverse étaient des femmes. Les étudiants accompagnaient plus souvent les avocats dans des voyages concernant les dossiers que les étudiantes parce que les avocats se sentaient plus à l'aise avec eux.

Les femmes qui font leur stage sont souvent dans l'impossibilité de se plaindre de discrimination car elles craignent de réduire sérieusement leurs possibilités d'embauche par la suite. Celles qui ont signalé ces problèmes ont été jugées par leurs supérieurs comme «hystériques», «nerveuses» ou «râleuses». Les femmes dynamiques dans la recherche d'emploi étaient mal vues et étiquetées comme étant «arrogantes» ou «arrivistes»⁹.

D. L'ACCÈS AUX DOMAINES DE PRATIQUE

Lorsque ces types de comportement deviennent généralisés, il en résulte des ghettos ou la tendance

pour les femmes à être reléguées dans certains domaines (habituellement moins lucratifs) de la pratique du droit.

Le rapport de l'Ontario¹⁰ montre que les avocates sont plus susceptibles que les avocats de pratiquer le droit de la famille. Il confirme aussi que les femmes ont tendance à quitter la pratique du litige civil pendant leur carrière. Des proportions pratiquement égales d'avocates et d'avocats se consacrent au litige civil au début de leurs carrières. Toutefois, après plusieurs années, le nombre de femmes qui demeurent dans ce domaine de pratique est la moitié du nombre de leurs homologues masculins.

Ces tendances ressortent aussi des données de la Colombie-Britannique qui montrent que les hommes sont plus susceptibles de travailler dans :

- . la pratique générale (28 % d'hommes et 15 % de femmes);
- . le litige civil (50 % d'hommes et 40 % de femmes);
- . le droit pénal (29 % d'hommes et 21 % de femmes);
- . les blessures corporelles (36 % d'hommes et 28 % de femmes);
- . l'immobilier (40 % d'hommes et 32 % de femmes)¹¹.

D'autre part, les femmes sont plus susceptibles que les hommes de pratiquer le droit de la famille et le droit de la jeunesse (34 % contre 26 %) et le droit du travail et l'indemnisation des accidents de travail (13 % contre 8 %).

La même situation se retrouve en Alberta où les hommes sont plus nombreux que les femmes :

- . en droit des compagnies (42 % contre 29 %);
- . en immobilier (38 % contre 24 %) et
- . en droit pénal (19 % contre 14 %).

Par ailleurs, 32 % des avocates pratiquent le droit de la famille et le droit de la jeunesse contre 15 % des avocats. Ces tendances se retrouvent aussi dans les études internationales et comparatives des carrières juridiques masculines et féminines¹².

Dans une certaine mesure, ces tendances sont la preuve d'un choix ou de décisions de la part des avocats et avocates. Toutefois, le caractère commun de la tendance observée au cours des décennies et dans les différentes juridictions montre que d'autres facteurs jouent un rôle. Les facteurs suivants ont été mis en évidence comme étant importants dans le choix du domaine de pratique : l'intérêt personnel, la disponibilité d'un emploi dans le domaine, les décisions de l'employeur et la clientèle existante¹³.

E. LES PRINCIPES JURIDIQUES RELATIFS AUX MÉTHODES D'EMBAUCHE DISCRIMINATOIRES

Un certain nombre de cas de méthodes d'embauche discriminatoires a été présenté aux tribunaux canadiens. Bien qu'il n'y ait pas de cas déclaré de méthodes d'embauche discriminatoires dans les milieux juridiques, les principes généraux élaborés en vertu des lois sur les droits de la personne peuvent s'appliquer. En cas de discrimination dans la méthode d'embauche, les tribunaux ont jugé que les plaignants s'étaient vu refuser un emploi et non pas seulement la possibilité d'obtenir un emploi¹⁴. Lorsque le tribunal conclut que le plaignant est pleinement qualifié pour le poste, il est présumé que la personne aurait été embauchée, n'eût été le motif de discrimination. Le fardeau incombe alors à l'employeur de prouver, selon la prépondérance des probabilités, que le plaignant n'aurait pas été engagé, même sans le motif de discrimination¹⁵.

En l'absence de preuve directe, le tribunal peut conclure qu'il y a eu discrimination dans l'embauche si «la preuve présentée à l'appui rend cette conclusion plus probable que les autres déductions ou hypothèses possibles¹⁶».

L'affaire *Holloway c. Clarico Foods Ltd.*¹⁷ a été fréquemment citée dans la jurisprudence sur les renvois abusifs ainsi que dans les cas d'embauche discriminatoire. L'affaire établit qu'il n'est pas nécessaire de prouver que la considération interdite était le facteur principal ou motivant dans le comportement qui a inspiré la plainte, mais seulement qu'il s'agissait d'un élément important ou significatif

de ce comportement.

Dans certains cas, on a demandé aux tribunaux judiciaires et administratifs de reconnaître des tendances larges et générales de discrimination dans l'emploi au lieu de traiter le problème au cas par cas en fonction des plaintes. Dans l'affaire *Action Travail*, un groupe de femmes a soutenu avec succès que les méthodes d'embauche de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada étaient discriminatoires. Leur plainte était fondée sur une preuve statistique de l'exclusion des femmes des possibilités d'emploi dans la compagnie. Des plaintes identiques pourraient être déposées contre les employeurs des avocats, lorsqu'il y a une tendance établie à évincer les femmes de l'organisme ou de certains domaines de pratique au sein de celui-ci.

F. RÉSUMÉ

Bien que les obstacles à l'égalité des chances dans l'emploi puissent être moins formels ou explicites dans la profession juridique que dans d'autres secteurs de la main-d'œuvre, l'effet des obstacles informels sur les avocates est le même.

Les pratiques discriminatoires mises en évidence dans le cadre de notre recherche et de nos consultations prennent la forme tant d'une discrimination intentionnelle que de vastes modèles de discrimination systémique. Ces deux formes de discrimination sont fondées sur une idée stéréotypée des femmes et une vision étroite de la pratique du droit. Toutes deux sont contraires à la législation sur les droits de la personne.

III. LE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ET L'AVANCEMENT

A. LE PLAFOND DE VERRE ET LA PORTE D'ACIER

De nombreux documents font valoir le caractère pernicieux du «plafond de verre» qui empêche la mobilité ascendante des femmes dans leur carrière.

La profession juridique ne fait pas exception¹⁸. L'avancement est encore contrôlé par les hommes, et la perception des différences que présentent les avocates continue à les empêcher de progresser. Les femmes ne sont pas promues dans la hiérarchie des organismes juridiques.

Par exemple, il existe encore des obstacles pour les femmes voulant développer une clientèle dans un monde des affaires encore traditionnellement masculin; des problèmes d'accès à la clientèle et la préférence des clients pour les avocats de sexe masculin et des problèmes pour obtenir un conseiller et établir un réseau de relations. Le caractère subjectif des critères d'admission au statut d'associé et à des promotions dans d'autres secteurs de la profession favorise la présence de sexisme dans la prise de décision. Certains de ces problèmes sont liés au besoin de s'adapter pour pouvoir s'acquitter des responsabilités familiales. Ils sont analysés dans la partie suivante.

Bien que l'analogie avec un plafond de verre soit appropriée dans le cas de certaines avocates, les obstacles auxquels sont confrontées les femmes provenant de minorités sont beaucoup plus prononcés et beaucoup mieux décrits comme étant un «mur de briques»¹⁹ ou une «porte d'acier»²⁰. Comme ces obstacles bloquent l'accès à la profession, plusieurs de ces problèmes ont été traités dans la section précédente sur l'emploi. Il est important de réaffirmer que ces obstacles continuent à bloquer l'avancement des femmes provenant de ces groupes de minorités lorsqu'elles obtiennent effectivement l'accès à des postes juridiques.

B. L'ÉTENDUE DES OBSTACLES À L'AVANCEMENT PROFESSIONNEL

L'existence d'obstacles à l'avancement professionnel était le type de discrimination à l'encontre des femmes le plus fréquemment mentionné dans les enquêtes provinciales.

La perception du sexisme dans l'avancement professionnel n'était pas partagée par les hommes et les femmes. La grande majorité des femmes qui ont répondu aux enquêtes de la Colombie-Britannique et

de l'Alberta pensent que les femmes n'ont pas de possibilités égales d'avancement dans la profession²¹. Par ailleurs, une majorité d'hommes estimaient que les hommes et les femmes avaient les mêmes possibilités d'avancement²². Au Québec, l'avancement professionnel vient au deuxième rang (29 %) des problèmes rencontrés par les avocates. L'enquête réalisée au Québec a révélé que les avocates perçoivent un obstacle à l'avancement qui découle du fait que les hommes préfèrent promouvoir des collègues de sexe masculin.

Ces données peuvent être examinées en relation avec trois sujets distincts mais liés au perfectionnement et à l'avancement professionnel: (a) la répartition du travail; (b) la promotion et l'accès au statut d'associé et (c) la rémunération.

1. LA RÉPARTITION DU TRAVAIL

Dans l'enquête réalisée en Colombie-Britannique et en Alberta, l'accès aux clients et l'attribution des dossiers ont été signalés comme des domaines de discrimination à l'encontre des femmes par près de la moitié des répondantes et d'un quart des répondants. Ces perceptions sont confirmées par l'expérience des avocates. Lorsqu'elles ont été priées de dire si elles s'étaient vu refuser une possibilité de travailler sur un dossier parce que le client avait fait une objection liée au sexe, la moitié des femmes de l'Alberta et plus du tiers des femmes de la Colombie-Britannique ont dit que cela avait été le cas au cours des cinq dernières années²⁴. Lorsqu'elles ont été interrogées sur la fréquence de cette forme de préjugé, près d'un tiers des femmes ont déclaré que cette situation avait lieu «souvent» ou «quelquefois».

Une forme connexe de sexisme se produit lorsqu'un avocat du cabinet présente des objections à travailler avec une avocate. Plus d'un tiers des répondantes dans l'enquête de l'Alberta ont déclaré avoir été dans cette situation au cours des cinq dernières années. Là encore, lorsqu'on les a interrogées sur la fréquence, près d'un quart des femmes ont répondu que cette situation se produisait «souvent» ou «quelquefois». Seulement un faible pourcentage des hommes interrogés signalent avoir été dans cette situation semblable²⁵.

De nombreuses femmes ont déclaré qu'elles avaient des difficultés à signer des avis juridiques de leur propre nom à cause des objections reliées à leur sexe. Il est difficile de savoir si c'est le client qui avait effectivement fait des objections ou si c'est à cause de la perception de l'avocat superviseur de ce que le client souhaitait. Quoiqu'il en soit, il incombe à l'employeur de résister à la discrimination que veulent lui imposer ses clients.

Les consultations menées par le Groupe de travail ont montré que le sexisme ressenti par les femmes provenant de groupes de minorités étaient aggravés par la discrimination fondée sur d'autres caractéristiques, comme la race.

[Traduction]

En tant que femme, je ne me vois pas attribuer les «bons» dossiers comme c'est le cas pour les hommes. De plus, je dois diriger le personnel féminin de mon service, ce qui est un travail tout à fait ingrat pour une jeune avocate de couleur. On m'envoie souvent faire des courses comme l'achat de souvenirs pour des clients, les réservations pour les dîners, etc.²⁶

Plusieurs femmes se sont dites très préoccupées par les craintes de préjugés lorsqu'il leur est possible de travailler sur un dossier ou sur une question qui relève de leur communauté ethnique ou raciale. Pourquoi cette question ne se pose-t-elle jamais lorsque les hommes de race blanche travaillent sur des causes qui concernent la communauté blanche?

[Traduction]

Des insinuations selon lesquelles, étant une femme de couleur, je serais nécessairement influencée favorablement dans des affaires concernant le racisme alors que l'on ne fait pas la même hypothèse lorsque des Blancs sont censés rendre des décisions sur des affaires où toutes les parties sont aussi des Blancs, ou sont du même sexe²⁷.

2. LA PROMOTION ET L'ACCÈS AU STATUT D'ASSOCIÉ

Les enquêtes provinciales renferment la preuve d'une discrimination dans la promotion, notamment en ce qui concerne l'accès au statut d'associé.

Dans l'enquête de l'Ontario, les femmes disaient plus volontiers qu'elles s'étaient vu refuser des possibilités d'avancement alors qu'elles se sentaient tout à fait qualifiées. Près d'un tiers des femmes ont signalé qu'elles s'étaient vu refuser des possibilités, contre un quart des hommes.

L'écart signalé entre les perceptions des préjugés dans l'avancement par les hommes et les femmes a été plus grand en Colombie-Britannique. Plus de 40 % des femmes et plus de 15 % des hommes estiment que les hommes ont des possibilités un peu meilleures, ou nettement meilleures, que les femmes de progresser dans la hiérarchie du cabinet ou de l'organisme. Moins d'un tiers des répondantes estiment que les femmes ont les mêmes possibilités d'avancement professionnel.

Des données compilées dans ces enquêtes, il ne ressort que peu de renseignements sur le nombre exact de femmes ayant accès à la société. En Ontario, la période moyenne avant d'accéder au statut d'associé est la même pour les hommes et les femmes. Toutefois, cette donnée n'aborde pas la question de savoir les personnes de quel sexe avaient le plus de possibilités d'accéder au statut d'associé. L'écart entre les sexes pour la période d'accès au statut est beaucoup plus frappant dans le rapport de la Saskatchewan. Parmi les avocats admis au barreau dans cette province en 1970, 59 % des hommes et 27 % des femmes étaient associés.

Les conclusions qui découlent de cette donnée sont restreintes, à la fois, par le faible échantillonnage de femmes associées et par le fait que les analyses exploratoires montrent que certains répondants qui ont déclaré être des associés étaient en fait des avocats indépendants qui travaillaient seuls dans des bureaux qu'ils partageaient avec d'autres avocats indépendants, des associés nominaux par opposition à des associés réels²⁸.

Dans l'enquête de la Colombie-Britannique, l'inégalité d'accès au statut d'associé est considérée comme un motif de discrimination à l'encontre des femmes par près des deux tiers des répondantes contre un tiers des répondants. La réalité confirme ces résultats. Une annexe à l'enquête révèle que les répondantes sont moins susceptibles que les

répondants d'être associées parmi les avocats en pratique privée dans les groupes reçus au barreau en même temps²⁹.

L'expérience au Québec est légèrement différente. Les avocates québécoises atteignent le niveau d'associé en plus petit nombre que leurs collègues masculins, mais un peu plus rapidement³⁰. Ces données peuvent être quelque peu déformées du fait que les femmes tendent à devenir associées dans des sociétés nominales et non pas dans des sociétés réelles³¹.

Ces statistiques font écho à une récente étude américaine sur les modèles de promotion des femmes dans les sociétés d'avocats³². À partir de deux groupes de femmes, dans deux villes différentes, à deux époques, l'étude note l'avancement professionnel et conclut que les exigences pour être promue associée sont de 50 à 75 % plus élevées pour les femmes que pour les hommes. Comme il n'y avait pas de différence marquée parmi d'autres facteurs pertinents, comme les résultats scolaires, les prix d'excellence ou la productivité, l'étude conclut à l'existence d'une preuve irréfutable de discrimination à l'encontre des femmes dans les carrières juridiques.

3. LA RÉMUNÉRATION

Les études provinciales montrent une perception généralisée de sexisme dans la rémunération. Près de la moitié des répondantes et de 15 à 20 % des répondants perçoivent ce décalage relié au sexe dans la rémunération³³. Ces perceptions sont appuyées par les statistiques. Les femmes gagnent largement moins que les hommes et cette disparité *augmente* avec le temps.

Par exemple, l'étude de la Saskatchewan a montré qu'aussi bien pour les avocats qui ont entre 6 et 10 ans d'appartenance au barreau que pour ceux qui ont entre 11 et 15 ans d'appartenance, les femmes sont représentées de façon disproportionnée dans les catégories de revenu les plus basses. Parmi les avocats qui ont entre 11 et 15 ans d'appartenance au barreau, 44 % des femmes gagnent moins de 40 000\$ tandis que seulement 8 % des hommes entrent dans

cette catégorie. En revanche pour ce groupe, 58 % des hommes gagnent plus de 100 000\$ par rapport à 12,5 % des femmes.

En Ontario, les femmes sont sur-représentées parmi les catégories de revenus inférieurs et sous-représentées dans les catégories de revenus supérieurs. Des renseignements fondés sur les chiffres de 1989 montrent que 14 % des femmes gagnaient moins de 30 000 \$ en 1989. En revanche, seulement 6 % des hommes gagnaient moins que ce montant. De même, 14 % des femmes gagnaient entre 30 000 \$ et 39 000 \$ alors que 7 % des hommes gagnaient ce montant. Cette tendance se maintient jusqu'au niveau de 70 000 \$, niveau à partir duquel un plus grand pourcentage d'hommes est susceptible de gagner des revenus plus élevés. Par exemple, 18 % des hommes gagnaient entre 100 000 \$ et 149 000 \$ par rapport à 6 % des femmes en 1989.

Les résultats montrent aussi que les femmes qui ont entre 1 et 5 ans d'appartenance au barreau sont plus susceptibles que les hommes de figurer dans les niveaux de revenus inférieurs. De même, les femmes qui ont entre 5 et 10 et entre 10 et 15 années d'appartenance au barreau ont moins de probabilités que les hommes de se trouver dans les tranches de revenus les plus élevées. La différence salariale ne peut pas seulement être expliquée par la sur-représentation des femmes dans les postes professionnels à rémunération inférieure, ni par leur récente entrée dans la profession. Les plus grandes différences salariales se retrouvent dans la pratique privée du droit alors qu'une plus grande égalité de salaires existe dans les emplois de l'État, dans la tarification de l'aide juridique et dans les centres d'aide juridique³⁴.

Une enquête sur la démographie et les salaires menée par Price Waterhouse pour le Barreau de la Colombie-Britannique, et qui s'est terminée en janvier 1990, a révélé que les revenus des avocates étaient inférieurs à ceux des avocats qui étaient entrés au barreau de 1976 à 1980 et de 1981 à 1985. Les fourchettes médianes globales de revenus d'emploi avant impôt des répondants qui travaillaient à plein temps était de 40 000 \$ à 49 999 \$ pour les femmes et de 60 000 \$ à 69 999 \$ pour les hommes³⁵.

Ces conclusions correspondent à la preuve contenue dans de nombreuses études empiriques sur les écarts de salaires dans la profession juridique³⁶. Ces études montrent que plus d'un quart de la différence de salaires entre les avocats et les avocates peut sans difficulté être attribuée à la discrimination sexuelle³⁷. Elles sont aussi confirmées par une étude plus vaste des revenus interprofessionnels, qui conclut que les professions aux plus hauts revenus ont l'écart le plus marqué entre les sexes pour la rémunération³⁸.

Ces statistiques sont appuyées par des témoignages de discrimination en matière de rémunération que connaissent les femmes :

[Traduction]

Quand j'étais avocate de première année dans un grand cabinet de Winnipeg, on m'a dit qu'un collègue de sexe masculin toucherait un salaire plus élevé car «il avait une femme et un enfant à nourrir» et cela même si j'avais plus d'heures facturées³⁹.

Quand j'ai discuté de mon salaire avec l'associé principal, il a dit qu'il ne s'en inquiétait pas comme il l'avait fait pour les étudiants stagiaires précédents, parce que mon mari avait un bon emploi⁴⁰.

J'ai vu des associés de sexe masculin qui recevaient, sans motif connu, un pourcentage plus élevé de facturation de sorte que leur rémunération s'harmonise avec celle d'une associée qui facturait un nombre d'heures plus élevé⁴¹.

C. LES PARAMÈTRES JURIDIQUES DES OBSTACLES À L'AVANCEMENT

1. LES MODÈLES D'OBSTACLES À L'AVANCEMENT

La discrimination dans l'emploi peut arbitrairement affecter les femmes. Par exemple, des femmes peuvent faire l'objet de discrimination parce que l'employeur a une notion préconçue de ce qu'est la grossesse ou la maternité pour une employée ou pour l'entreprise de cet employeur. Toutefois, la

discrimination peut aussi prendre la forme d'un «plafond de verre», ce qui se produit lorsque les femmes se voient permettre l'accès à des postes non traditionnels, pour ensuite découvrir qu'elles ne peuvent atteindre qu'un certain niveau dans la hiérarchie de l'entreprise. Les postes plus élevés semblent tous être tacitement réservés aux hommes.

La discrimination est aussi ressentie dans la division de la profession en secteurs plus ou moins prestigieux, où les hommes sont concentrés dans les secteurs les plus prestigieux et les mieux rémunérés, tandis que les femmes se retrouvent de façon constante dans les niveaux inférieurs de la hiérarchie. Carrie Menkel-Meadow a réalisé une étude inter-culturelle sur la participation des femmes dans la profession juridique, et a conclu que ce phénomène était incroyablement uniforme dans tous les pays occidentaux industrialisés⁴². Ou encore, les femmes ne peuvent entrer dans la profession que lorsque celle-ci a perdu son statut ou devient une profession «moins qualifiée».

Bien entendu, l'effet de ces différents types de discrimination ne diffère pas selon les raisons de celles-ci. Les femmes peuvent découvrir que leur accès aux promotions ou à des postes supérieurs est freiné par leur refus de céder au harcèlement sexuel, ou parce que les exigences conflictuelles entre leur travail et leurs responsabilités familiales ne leur permettent pas de démontrer assez d'engagement pour avancer au-delà d'un certain point.

La structure du milieu de travail peut en soi constituer une barrière à l'avancement des femmes dans les postes non traditionnels où cette barrière tient au fait que les femmes continuent d'assumer les principales responsabilités vis-à-vis des enfants et du travail domestique, même lorsqu'elles sont employées à plein temps⁴³. Si l'on exige des avocats qu'ils travaillent douze heures par jour, qu'ils soient disponibles le soir, la fin de semaine ou à la dernière minute, pour montrer leur engagement envers le cabinet ou envers leur propre carrière, le résultat effectivement sera d'empêcher de nombreuses femmes de bien démontrer leur engagement. Même le travail de neuf à cinq, lorsqu'il vient s'ajouter au grand nombre d'heures de travail que les femmes accomplissent de retour à la maison, peut constituer

un obstacle aux possibilités de plein emploi pour de nombreuses femmes⁴⁴.

2. ÉTATS-UNIS : LA DISCRIMINATION DANS LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

Trois causes récentes aux États-Unis montrent que les femmes professionnelles commencent à recourir à la justice pour lutter contre les pratiques d'emploi discriminatoires dans leurs professions. Ces affaires sont directement liées aux paramètres juridiques des obstacles à l'avancement au Canada.

Dans l'affaire *Hishon v. King & Spalding*⁴⁵, une avocate avait été engagée comme salariée dans un cabinet qui, dans ses 94 ans d'existence, n'avait jamais eu une associée de sexe féminin. Lorsqu'elle a été engagée, on lui avait dit qu'il était possible, en fait pratiquement certain, d'accéder au statut d'associée après une période de cinq ans de rendement satisfaisant. Elle a accepté l'emploi dans le cabinet et, après sept ans de bonnes évaluations de travail, on lui a dit qu'elle ne se verrait pas offrir le statut d'associée.

La Cour suprême a jugé qu'une société de personnes contre laquelle il était allégué qu'elle avait fait de la discrimination contre un associé, pour des motifs reliés au sexe, dans la décision de promotion au statut d'associé, était soumise au Titre VII de la législation fédérale sur les droits de la personne. Aux termes du titre VII, les employeurs ne doivent pas faire de discrimination pour les cinq motifs énumérés, notamment le sexe. Les «sociétés de personnes» sont explicitement incluses dans la définition d'«employeur»⁴⁶.

Bien qu'il n'y ait pas encore de jurisprudence publiée sur cette question au Canada, il est tout à fait probable que la discrimination dans les admissions aux sociétés de personnes soit interdite par la législation sur les droits de la personne. Celle-ci vise toutes les décisions liées à l'emploi. La promesse d'être éventuellement nommé associé est un avantage ou un privilège d'emploi qui doit être dispensé sans discrimination, et qui, au contraire des autres décisions prises par la société, n'est pas à l'abri d'un

examen.

Dans l'affaire *Price Waterhouse v. Hopkins*⁴⁷, la Cour suprême des États-Unis s'est prononcée afin de savoir si une promotion avait été illégalement refusée à une cadre supérieure et dirigeante dans un cabinet de comptables pour des raisons de discrimination sexuelle et de stéréotype. Lorsque madame Hopkins s'était vu refuser le statut d'associée, les autres associés lui avaient suggéré de prendre des cours de personnalité, de s'habiller différemment et d'améliorer ses manières pour rehausser sa féminité. À l'époque, sept des 662 associés étaient des femmes, et sur les 88 personnes proposées pour devenir associés cette année-là, la seule femme était Hopkins.

La question essentielle au niveau de l'appel était la norme de preuve requise pour contester une allégation de discrimination. La Cour d'appel a jugé qu'un employeur qui permet l'intervention d'un motif discriminatoire dans le cadre d'une décision d'emploi doit montrer, par une preuve claire et convaincante, qu'il aurait pris la même décision en l'absence de discrimination. Cette exigence n'était pas remplie en l'espèce. La Cour suprême a infirmé la décision, jugeant que d'exiger une preuve «claire et convaincante» était une erreur et qu'il fallait que l'employeur se conforme à la norme de la «prépondérance de la preuve» pour contester une revendication de la plaignante et éviter d'être tenu responsable. Cette attitude respecte tout à fait la règle du fardeau de la preuve établie dans la jurisprudence canadienne sur les droits de la personne⁴⁸.

La troisième affaire, *Ezold v. Wolff et al.*⁴⁹, traitait de la validité d'une décision d'une société d'avocats de ne pas promouvoir une avocate au rang d'associée. La Cour de district a jugé qu'Ezold avait été l'objet de discrimination au sens du Titre VII, mais qu'il n'y avait pas eu de congédiement indirect de la plaignante par le cabinet d'avocats. Ezold avait été engagée en 1983 comme avocate à un poste qui devait lui permettre d'atteindre le statut d'associée. Elle avait été avertie, à son embauche, qu'il ne serait pas facile de travailler en tant que femme dans ce cabinet. Lorsqu'elle travaillait dans ce cabinet, elle avait reçu d'excellentes évaluations de travail, mais elle ne s'était pas vu donner le type de mandats qui

lui auraient permis de démontrer de façon complète ses compétences ou d'en acquérir de nouvelles. En 1988, le cabinet a décidé de ne pas lui conférer le statut d'associée, et elle a démissionné quatre mois plus tard. Cette affaire illustre l'obligation du cabinet de donner des possibilités équitables d'avancement qui influencent la décision sur le statut d'associé.

3. LES TRIBUNAUX CANADIENS ET LE «DÉFAUT DE PROMOTION»

Au Canada, un certain nombre de tribunaux ont examiné des affaires dans lesquelles le «défaut de promotion» était invoqué, conformément à la législation sur les droits de la personne. Toutefois, il n'existe pas de jurisprudence rapportée dans la profession juridique. Les tribunaux ont conclu à un défaut de promotion dans un service où il n'y avait que des hommes, et où une employée n'avait pas obtenu de promotion alors que des hommes moins qualifiés en avaient eu une⁵⁰. Les tribunaux ont conclu que l'égalité des chances n'avait pas été respectée quand une employée n'avait pas eu autant de mandats souhaitables pour l'avancement et la récompense monétaire⁵¹.

Au Canada, pour prouver la discrimination, la plaignante doit établir une preuve *prima facie* de discrimination. L'employeur doit alors fournir une explication raisonnable, d'après la prépondérance des probabilités, pour la décision d'emploi. Après quoi, la charge de la preuve revient alors à la plaignante, qui doit démontrer que l'explication fournie par l'employeur était fausse.

D. RÉSUMÉ

Un examen de la jurisprudence permet de conclure que bon nombre des pratiques dans les cabinets d'avocats et chez d'autres employeurs d'avocats constituent de la discrimination. Une responsabilité est établie tant du défaut de promotion que du défaut de donner une égalité des possibilités d'avancement dans le contexte plus large de l'emploi, et il semble que ce n'est qu'une question de temps avant que les cours et les tribunaux n'examinent ces pratiques dans le cadre de la profession juridique.

IV. LE MANQUE D'ACCOMMODATION AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES

A. L'ÉQUILIBRE FAMILLE-CARRIÈRE

[Traduction]

Je ne recommanderais jamais une carrière en droit à une jeune femme qui veut avoir une famille⁵².

Si l'on décide que la famille «passe en premier», la mobilité ascendante devient plus difficile. On pense vraiment que la femme ne peut pas concilier famille et carrière. Si la femme veut jouer un rôle actif dans l'éducation de ses enfants, elle ne peut pas s'épanouir totalement dans sa carrière. Il ne semble pas que cela constitue un problème pour les hommes. Mais les femmes sont perçues, soit comme de mauvaises mères, si elles sont d'excellentes avocates, soit de mauvaises avocates si elles se consacrent à leurs enfants⁵³.

De plus en plus de femmes, dans la profession juridique, estiment qu'il y a manifestement des conséquences négatives sur le plan économique et professionnel qui sont liées à la décision d'une femme d'avoir une famille. Il est toutefois rare que leurs collègues de sexe masculin qui décident d'avoir des enfants subissent les mêmes conséquences.

L'une des principales causes de discrimination à l'encontre des avocates tient aux valeurs culturelles qui entourent le travail dans la profession juridique. Ces valeurs culturelles ont été déterminées par et pour des avocats. Elles sont fondées sur des modèles historiques de travail qui présument que les avocats n'ont pas de responsabilités familiales importantes. Le «sexisme caché» qui existe dans l'organisation actuelle du travail juridique se manifeste de plusieurs manières, notamment : les heures de travail extrêmement longues et irrégulières; l'idée selon laquelle l'avocat peut faire son travail au bureau parce qu'il est libéré des charges domestiques qui sont assumées par une tierce personne; la promotion dans les cabinets d'avocats qui est incompatible avec les cycles de maternité et d'éducation des enfants dans la vie de la plupart des femmes; et le conflit qui est perçu entre les fidélités dues au travail et à la famille⁵⁴.

Si l'on suppose un avocat type de grand cabinet juridique, sans responsabilités domestiques ou familiales, celui-ci a beaucoup plus de possibilités de recevoir les avantages du milieu juridique. En revanche, pour les femmes, la conséquence de choisir un milieu de travail qui leur permet d'avoir, à la fois, un travail intéressant et une vie en dehors du milieu de travail peut très bien être d'aboutir à ce «plafond de verre»⁵⁵.

Bien que l'accent semble être mis sur l'équilibre entre les responsabilités de l'éducation des enfants et les exigences de la carrière, il est important de s'assurer que les responsabilités familiales soient définies au sens large. Cette définition devrait être fondée sur le fait que tout le monde a besoin de relations humaines profondes et durables, ainsi que d'un travail intéressant. Les différentes pressions exercées sur les femmes dans des circonstances diverses doivent être mises à jour, parce que les réponses aux contraintes imposées à une avocate seront différentes selon sa race, ses antécédents culturels, son orientation sexuelle et si elle est monoparentale ou non.

Les obstacles auxquels les femmes font face lorsqu'elles tentent de trouver un équilibre entre leur famille et leur carrière sont de longue durée. Bon nombre de femmes ont de la difficulté à répondre aux exigences de leur carrière lorsqu'elles reviennent de leur congé de maternité. La norme voulant que l'on accède à un travail plus prestigieux au fil des années d'ancienneté fait qu'il est difficile pour les personnes de «piétiner», ou de chercher du travail qui semble inférieur à leur niveau d'ancienneté et d'expérience, même si ce n'est que pour une brève période.

Pour arriver à un équilibre, de nombreuses femmes demandent un réaménagement des horaires de travail. Toutefois, elles ont découvert que la plupart des employeurs répugnent à faire de tels aménagements.

Le conflit entre la famille et la carrière a des incidences variées et profondes sur les femmes. Il y a des désavantages économiques, tant immédiats qu'à long terme; un ressentiment de la part des employeurs, des associés et des collègues de travail à cause de la charge financière accrue ainsi que du

bouleversement et de la pression imposés aux autres du fait des congés de maternité et du réaménagement des horaires de travail; l'opprobre, le fait de remettre en cause l'engagement de l'employé; l'accès limité aux dossiers prestigieux; la probabilité accrue de la cessation d'emploi; l'exclusion des possibilités d'expansion de clientèle; le report des décisions relatives à la promotion ou à l'admission au statut d'associée (perte d'ancienneté); les limites aux possibilités d'avancement et de perfectionnement; et la perte de crédibilité⁵⁶.

Ces inconvénients découlent de l'idée des employeurs selon laquelle les femmes qui décident d'avoir des enfants sont en quelque sorte moins engagées dans leur carrière, leur profession et envers leur employeur. On estime que leurs responsabilités de mère les détourneront de leur engagement envers la profession, et qu'elles démissionneront par la suite. Ces hypothèses sont fondées sur des stéréotypes attribués à ce groupe et nient la capacité, la contribution et le dévouement de chaque avocat. Les conséquences des changements apportés dans l'évolution de la carrière pour tenir compte des responsabilités familiales devraient être évaluées équitablement et objectivement en fonction de la contribution personnelle, dans le contexte du réaménagement des horaires de travail, et non pas sur de fausses hypothèses à propos de l'engagement en général.

B. LE MANQUE D'ACCOMMODATION AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES DANS LA PROFESSION JURIDIQUE

Au cours de l'enquête menée auprès des avocats de la Colombie-Britannique, le manque aux d'accommodation aux responsabilités familiales a été cité par plus de deux-tiers des femmes et d'un tiers des hommes comme étant une forme de discrimination contre les femmes dans la profession juridique. De la même manière, l'enquête faite en Alberta a signalé que la moitié des femmes et 16 % des hommes reconnaissent cette forme de discrimination. Au Québec, 26 % des répondantes estiment qu'il s'agit d'une forme de préjugé relié au sexe que ressentent les avocates, la troisième forme la plus mentionnée en tout.

TABLEAU 2 Responsabilités relatives aux soins à donner aux enfants			
	Province	Avocates	Avocats
Proportion des responsabilités assumées par les avocats pour les soins à donner aux enfants	Ontario	49 %	26 %
	Colombie-Britannique	40 %	20 %
	Alberta	44 %	26 %
Intervention du conjoint ou d'un conjoint de fait dans les soins à donner aux enfants	Ontario	21 %	61 %
	Colombie-Britannique	20 %	66 %
	Alberta	24 %	59 %
Intervention d'une personne payée pour s'occuper des enfants	Ontario	26 %	10 %
	Colombie-Britannique	26 %	10 %
	Alberta	29 %	8 %
Nombre d'heures de soins donnés aux enfants par semaine	Ontario	48	21
	Colombie-Britannique	30.5	14
	Alberta	35	15

1. LES RESPONSABILITÉS RELATIVES AUX SOINS À DONNER AUX ENFANTS

L'un des exemples du résultat du manque d'accommodation aux responsabilités familiales dans la profession juridique tient à l'impact différent qu'ont les responsabilités relatives aux soins à donner aux enfants sur les avocats et avocates. Les enquêtes provinciales démontrent clairement que les femmes assument beaucoup plus que leurs confrères, la charge de l'éducation des enfants et que ce plus grand fardeau limite de façon importante leurs possibilités d'avancement dans la pratique du droit. Les statistiques sur la proportion des responsabilités assumées par les avocats et avocates pour les soins à donner aux enfants, d'après les enquêtes de l'Ontario, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique, sont résumées au tableau 2. Ces statistiques nous permettent de tirer les conclusions suivantes sur les différences de nature et de degré dans les responsabilités relatives aux soins donnés aux enfants assumées par les hommes et les femmes, et les manières dont ce déséquilibre joue au détriment des avocates.

1. La proportion de la responsabilité assumée par les avocates auprès de leurs enfants est pratiquement le double de celle assumée par les avocats.

Lorsqu'elles sont interrogées sur la proportion de la responsabilité qui leur incombe, les femmes ont répondu 49 % (Ontario); 40 % (Colombie-Britannique) et 44 % (Alberta), tandis que les hommes ont répondu 26 % (Ontario), 20 % (Colombie-Britannique) et 26 % (Alberta).

L'enquête de la Saskatchewan a montré que les femmes assumaient la principale responsabilité pour les soins donnés aux enfants dans tous les domaines, ventilés par activité. Par exemple, 59 % des femmes signalent qu'elles soignent leurs enfants lorsqu'ils sont malades, contre seulement 4 % des hommes.

2. Les avocates sont beaucoup plus susceptibles que les avocats de payer une personne pour garder les enfants - par une proportion de trois contre un.

En Ontario, les répondantes ont identifié la proportion de la responsabilité assumée par des personnes rémunérées pour s'occuper des enfants comme étant de 26 %, tandis que les hommes ont répondu 10 %. En Colombie-Britannique, la proportion de la responsabilité pour les soins donnés aux enfants assurée par des gardiennes rémunérées était déclaré à 26 %, selon les avocates, et à 10 %, selon les avocats. En Alberta maintenant, cette proportion était de 29 % pour les avocates, et de 8 % pour les avocats.

Dans les enquêtes de la Saskatchewan et du Québec, 70 % des femmes ont déclaré qu'elles avaient la charge de l'organisation des soins à donner aux enfants.

3. À l'inverse, les avocats peuvent compter trois fois plus souvent que les avocates sur une conjointe ou une conjointe de fait pour s'occuper des enfants.

En Ontario, en réponse à une question sur la proportion de la responsabilité pour les soins donnés aux enfants qui incombe à la «personne avec laquelle vous vivez», les femmes ont déclaré que leur compagnon assumait 21 % de la responsabilité, tandis que les hommes ont répondu 61 %. En Colombie-Britannique, 66 % du travail lié aux soins à donner aux enfants était effectué par la personne avec laquelle le répondant vivait, tandis que 20 % des soins donnés aux enfants était effectué par la personne avec laquelle la répondante vivait. Des résultats semblables ont été obtenus en réponse à l'enquête de l'Alberta, 59 % par la compagne du répondant et 24 % par le compagnon de la répondante.

Au Québec, l'enquête menée par l'Association du Jeune Barreau de Montréal a montré que les jeunes avocats dans cet échantillon pouvaient consacrer davantage de temps à leur travail parce qu'ils avaient du soutien à la maison. Par contre, les avocates étaient susceptibles de fournir du soutien domestique à leur conjoint et, par conséquent, moins en mesure de travailler plus tard que les heures normales⁵⁷.

4. Ces différents niveaux de responsabilité se reflètent dans la quantité de temps passé à s'occuper des enfants. Les avocates passent plus du double du temps que passent les avocats à l'éducation des enfants.

En Ontario, les femmes passaient 48 heures par semaine, en moyenne, pour élever les enfants, contre 21 heures pour les hommes. En Colombie-Britannique, les femmes passaient une moyenne de 30,5 heures par semaine, tandis que les hommes passaient 14 heures. En Alberta, les femmes passaient une moyenne de 35 heures par semaine, tandis que les hommes passaient 15 heures.

5. Beaucoup plus de femmes que d'hommes signalent que les soins à donner aux enfants ont motivé leur départ de la profession.

En Ontario, 20 % des femmes ont déclaré que leur principale activité entre leur première et leur deuxième affectation professionnelle a été de s'occuper des enfants; 35 % des femmes ont cité les soins aux enfants comme étant l'activité principale après leur deuxième poste. En revanche, aucun homme n'a signalé que sa principale activité avait été de s'occuper des enfants entre des postes professionnels. Sur les motifs cités pour avoir quitté la pratique du droit, parmi les femmes, le fait d'avoir dû s'occuper de ses enfants était l'un des principaux motifs (cité par 15 %); il n'a pas été cité par les hommes au premier rang ou au second rang des motifs.

En Colombie-Britannique, dans l'enquête sur les anciens membres, 30 % des femmes ont répondu que leurs responsabilités de soins aux enfants ont constitué un facteur dans leur décision de quitter la profession juridique. De la même manière, 42,1 % des anciennes membres du barreau ont cité les soins à donner aux enfants comme l'une des raisons qui motivaient leur départ de la pratique du droit, alors qu'aucun homme n'a cité ce motif de départ.

Au Québec, sur 15 % des répondants qui avaient quitté un poste à cause de responsabilités

familiales, 59 % étaient des femmes et 41 % étaient des hommes. Sur les 15 % qui avaient envisagé de quitter leur employeur actuel pour ce motif, 70 % étaient des femmes et 30 % étaient des hommes. Parmi les répondants qui avaient changé de statut, passant d'employé à plein temps à employé à temps partiel, afin de s'acquitter de leurs responsabilités familiales, 93 % étaient des femmes et 7 % étaient des hommes.

6. Bien que les avocats comme les avocates aient ressenti de la tension du fait de la conciliation des responsabilités professionnelles et des responsabilités familiales, les femmes ont signalé des effets matériels, sous forme de perte de revenus ou de réduction des possibilités de carrière, à un niveau que les hommes n'ont pas signalé.

Par exemple, une majorité de femmes a déclaré avoir perdu des revenus pour élever leurs enfants tandis que seulement une faible minorité d'hommes l'a fait. De plus, un nombre important de femmes a déclaré avoir relevé un impact négatif sur la promotion et les possibilités d'avancement. Les hommes n'ont tout simplement pas fait rapport de cette expérience.

En Colombie-Britannique, les hommes ont signalé les expériences suivantes du fait d'avoir des enfants : tension à cause d'exigences conflictuelles (74 %); perte de revenu (11 %) et retard dans la promotion (1 %). Les femmes ont signalé ce qui suit : tension à cause d'exigences conflictuelles (90 %); perte de revenu (62 %); et retard dans la promotion (32 %).

En Alberta, les hommes ont signalé les expériences suivantes comme étant la conséquence du fait d'avoir des enfants : tension à cause de demandes conflictuelles (55 %); perte de revenu (9 %) et retard dans la promotion (1 %). Les femmes ont signalé les expériences suivantes : tension à cause de demandes conflictuelles (77 %); perte de revenu (51 %) et retard dans la promotion (24 %).

Au Québec, 29 % des femmes ont signalé que les

responsabilités relatives aux soins à donner aux enfants avaient eu un impact sur leur carrière «dans une large mesure», tandis que seulement 5 % des hommes se sont exprimés dans ce sens; 22 % des femmes ont déclaré que les soins à donner aux enfants avaient eu, dans une certaine mesure, un impact sur leur carrière, comparé à 16 % des hommes. Douze pour cent des femmes ont déclaré que les exigences familiales avaient eu un impact négatif sur leur cheminement de carrière, et cela était le deuxième motif le plus souvent cité pour expliquer les difficultés de promotion (après la catégorie générale portant sur les «difficultés dans l'avancement»). En outre, 17 % des femmes ont signalé que le fait d'avoir des enfants avait posé un obstacle pour trouver du travail.

7. Enfin, les femmes ont estimé que le fait d'avoir des enfants avait conduit à la remise en cause et à l'évaluation de leur engagement au travail dans une mesure beaucoup plus large que pour les hommes.

En Colombie-Britannique, 53 % des femmes et 18 % des hommes ont signalé que leur engagement envers le travail avait été mis à l'épreuve du fait qu'ils avaient eu des enfants. Des réponses semblables ont été signalées en Alberta (47 % pour les femmes contre 16 % pour les hommes).

Une indication claire de l'impact qu'ont les responsabilités relatives aux soins à donner aux enfants sur les avocats et avocates est leur revenu : les revenus les plus élevés sont ceux des hommes *ayant* des enfants, au deuxième rang viennent les revenus que gagnent les hommes sans enfants, suivis de très près par les femmes sans enfants. Les femmes avec enfants finissent très loin derrière. Les avocates ayant des enfants consacrent moins de temps à la pratique de leur profession que les avocats des autres catégories. En revanche, les avocats travaillent à peu près le même nombre d'heures, *qu'ils aient des enfants ou pas*⁵⁸.

2. L'ACCOMMODATION DU MILIEU DU TRAVAIL

Les types les plus communs d'accommodation du milieu de travail sont les congés de maternité et les congés parentaux; le réaménagement des horaires de travail et l'aide aux soins donnés aux enfants. Les enquêtes provinciales montrent un manque flagrant de politiques et de pratiques pour s'adapter aux besoins des avocates au moment de leur grossesse et durant la période où elles élèvent leurs enfants. Cela est vrai même s'il est tenu compte de la nécessité de s'adapter à d'autres types de responsabilités familiales qui gagnent déjà du terrain dans les secteurs publics et privés (autres que juridiques).

a. Les politiques en matière de congé de maternité et de congé parental

Le congé de maternité non payé était disponible dans deux-tiers des lieux de travail des répondants aux enquêtes. L'accès au congé de maternité payé varie beaucoup d'une province à l'autre, avec le taux le plus élevé en Saskatchewan (39 %) et le plus faible, de moins de 20 %, en Colombie-Britannique. Les associées ont le moins accès au congé de maternité payé, avec 2 % seulement des répondantes à l'enquête de l'Alberta qui déclarent en bénéficier. Les congés parentaux étaient encore moins accessibles.

b. Le réaménagement des horaires de travail

Les avocats signalent aussi que le réaménagement des horaires de travail n'est pas très répandu dans la profession :

- en Saskatchewan, 17 % des répondants avaient accès à un réaménagement des horaires de travail;
- en Ontario, un horaire souple à plein temps a été signalé dans les cabinets ou bureaux par 39 % des répondants; 24 % des répondants ont signalé que le travail à temps partiel était prévu dans leur cabinet ou bureau et 7 % des répondants ont déclaré que le partage de l'emploi était offert par leur cabinet ou employeur;
- en Colombie-Britannique, 42,3 % des femmes ont déclaré qu'elles avaient eu des difficultés à obtenir un horaire souple ou du travail à temps partiel après avoir eu des enfants;
- au Québec, 42 % des avocates dans la fonction publique, 59 % des avocates de pratique privée et 55 % des avocates de contentieux ont déclaré qu'il n'y avait pas de réaménagement des horaires de travail.

c. L'aide aux soins à l'enfant

Bien que la recherche de l'équilibre entre la carrière et la vie familiale soit considérée comme une source majeure de tension pour les avocates, les garderies en milieu de travail n'existent que dans 2 % seulement des cas sur lesquels ont porté l'enquête en Ontario. Il n'existe pas de renseignements sur les autres juridictions en ce qui concerne la disponibilité de garderies en milieu de travail. Les renseignements concernant les autres types d'aide dans les soins aux enfants comme les soins d'urgence aux enfants, les services de références pour les soins aux enfants, l'aide ou le paiement des soins aux enfants ne sont pas disponibles.

C. LA DISCRIMINATION DU FAIT DE LA GROSSESSE ET DU STATUT CONJUGAL

Les idées sur le choix des responsables du coût de la reproduction ont évolué de façon marquée au cours des dix ou vingt dernières années. Ce n'est qu'en 1979 dans l'arrêt *Bliss c. le procureur général du Canada*⁵⁹ que la Cour suprême du Canada a jugé que la discrimination pour cause de grossesse n'était pas une discrimination sexuelle. La cour a statué que

Toute inégalité entre les sexes dans ce domaine n'est pas le fait de la législation, mais bien de la nature⁶⁰.

De nos jours, il est clair qu'il est illégal de faire de la discrimination du fait de la grossesse. Il est aussi clair que le fait d'être mère ou d'être enceinte n'est plus considéré comme un choix individuel qui

a donc une incidence négative sur la carrière des femmes qui ont des enfants, mais plutôt comme une fonction qui profite à la société toute entière et dont le coût ne devrait pas être imposé à une moitié de la population.

Ce changement découle de l'élaboration d'une approche contextuelle pour les droits à l'égalité. Depuis les arrêts *Brooks c. Canada Safeway*⁶¹, et *Andrews c. Law Society of British Columbia*⁶², la Cour suprême du Canada a rejeté l'égalité officielle en faveur d'une égalité fondée sur la répercussion de l'activité sur le groupe sujet.

Dans l'arrêt *Brooks*, la Cour suprême du Canada a reconnu la nécessité de s'adapter aux besoins des mères qui travaillent et l'a rattachée aux inconvénients économiques et sociaux imposés aux femmes du fait de leur maternité et des soins qu'elles donnent aux enfants. La Cour a conclu qu'il s'agissait là de l'un des préjudices les plus flagrants dont les femmes ont été victimes dans la société et que la disparition de ces pénalités iniques est précisément ce que vise la loi contre la discrimination.

D. RÉSUMÉ

L'évolution de la jurisprudence sur la discrimination du fait de la situation de famille et de la grossesse met en évidence une double tendance : la protection contre la discrimination directe à cause de la grossesse et l'action positive d'organiser le travail en fonction des besoins des femmes qui ont des enfants et les éduquent. Malgré cette norme claire, il existe toujours une résistance dans la profession à reconnaître et à mettre en oeuvre la tâche de s'adapter complètement aux besoins des mères qui travaillent.

Cette résistance est difficile à comprendre. La preuve ne montre pas que ces aménagements ne seraient pas faisables ou valables. Il y a moins d'avocates que d'avocats qui ont des enfants et bon nombre de femmes qui optent pour la maternité n'interrompent pas leur carrière de façon très importante. Bon nombre de cabinets ont des programmes de congés sabbatiques mais une réticence à concevoir des régimes semblables pour la maternité

subsiste.

En outre, les craintes de bouleversements à cause des grossesses et de l'éducation des enfants sont largement exagérées. La grossesse donne lieu à une période de préavis généreuse; on dispose de suffisamment de temps pour réorganiser le travail ou engager des remplaçants, et donc, d'une période de réaménagement supérieur que ce qui est couramment obtenu ou demandé du personnel et des associés lorsqu'ils quittent leur emploi.

Les exigences de la maternité ne sont que l'un des multiples motifs pour lesquels les praticiens des deux sexes quittent leur emploi. La mobilité accrue dans la profession cause plus de changements que les responsabilités familiales. Il n'y a pas de raison de mettre ces responsabilités familiales dans une catégorie différente de celles qui poussent à quitter la pratique du droit. De même, bien que des horaires de travail plus souples soient largement rejetés comme la marque de l'«amateurisme des employés à temps partiel», en fait nombreux sont les avocats qui combinent leur pratique avec le commerce, la politique ou l'université. En réalité, du point de vue du client individuel, tous les avocats ne travaillent qu'à temps partiel!

Dans les cas où les cabinets s'adaptent aux besoins des femmes en leur donnant un travail plus souple, des conséquences inattendues et inéquitables surgissent souvent et nuisent à l'avancement de la femme.

La résolution de ce conflit revêt une importance cruciale pour réaliser l'égalité entre les sexes dans la profession juridique, et elle a une incidence qui dépasse de loin le cas des personnes qui cherchent à trouver un équilibre dans leur vie. C'est dans l'intérêt de la profession et du public en général que la profession facilite la réintégration des professionnels formés dans la population active. De plus, le public est fortement intéressé à ce que ce dilemme soit résolu. À l'heure actuelle, ceux qui arrivent en haut sont parmi ceux qui ont le moins d'expérience dans l'éducation des enfants. On a prétendu qu'il s'agissait probablement des personnes les moins appropriées pour prendre des décisions d'importance fondamentale⁶³.

V. LE HARCÈLEMENT SEXUEL

A. LA NATURE DU HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel signifie toute conduite qui a pour effet de nuire à la dignité et à l'égalité des possibilités des femmes juristes. Une telle conduite va des remarques désobligeantes ou importunes aux plaisanteries et aux avances sexuelles ouvertes. Cette définition conduit à se poser des questions sur le caractère approprié du terme. Certains auteurs préfèrent parler de discrimination sexuelle ou de harcèlement entre les sexes en raison du caractère plus général de ces expressions. Toutefois, le harcèlement sexuel continue d'être utilisé comme terme pour décrire ces différents comportements.

Ce point de vue large a été confirmé par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Janzen v. Platy Enterprises*⁶⁴ où le juge en chef Dickson (tel était alors son titre) a déclaré :

Le dénominateur commun de toutes ces descriptions du harcèlement sexuel est l'utilisation d'une situation de pouvoir pour imposer des exigences sexuelles dans le milieu du travail et de modifier ainsi de façon négative les conditions de travail d'employés qui doivent lutter contre ces demandes sexuelles.

Le harcèlement sexuel ne se limite pas à des demandes de faveurs sexuelles sous la menace de conséquences défavorables en matière de d'emploi si l'employé ne s'y conforme pas ... Le harcèlement sexuel englobe également les situations dans lesquelles les demandes sexuelles sont imposées à des employés qui s'y opposent ou dans lesquelles les employés doivent endurer des gestes, des propositions et des commentaires déplacés de nature sexuelle, sans qu'aucune rétribution économique tangible ne soit liée à la participation au comportement⁶⁵.

Les types suivants de comportement ont été reconnus par les tribunaux judiciaires et administratifs comme étant du harcèlement sexuel : l'agression sexuelle; les attouchements non souhaités et le baratin; la séduction; les gestes suggestifs sur le plan sexuel; la demande de faveurs sexuelles; les remarques méprisantes ou dégradantes envers les membres d'un des sexes ou d'un groupe de préférence sexuelle différente; les provocations

sexuelles répétées et offensives; les avances; les propositions; les menaces ou les abus verbaux; les demandes de renseignements ou les commentaires sur la vie sexuelle d'une personne; les termes dégradants sur le plan sexuel qui sont utilisés pour décrire une personne; les plaisanteries sexistes qui causent de l'embarras; et le fait de montrer des documents à caractère choquant.

L'un des points de vue sur ce comportement est rendu par l'expression «interactions d'après le sexe», c'est-à-dire les interactions où le sexe des personnes joue un rôle inacceptable, ou dans lesquelles le sexe définit de manière inappropriée la nature de l'interaction. Ces interactions sont marquées par la relation de pouvoir entre celui qui commet l'acte et la victime.

Des attentes à connotation sexuelle sont véhiculées dans le milieu de travail de sorte que les femmes sont considérées avant tout comme des objets sexuels, quel que soit le caractère professionnel de leur comportement, tandis que les hommes sont considérés comme actifs et compétents, quelle que soit la manière dont ils agissent sur le plan sexuel⁶⁶. Le harcèlement sexuel se produit lorsque ces hommes sont considérés comme les habitants naturels du milieu de travail. En tant que nouvelles venues dans la profession juridique, les avocates ne sont pas traitées comme telles, mais comme des femmes avant tout, parce que les hommes ont beaucoup de difficultés à avoir des relations avec les femmes autrement que sur un plan social ou sexuel.

Au fur et à mesure que nous comprenons mieux la dynamique du harcèlement sexuel, sa définition s'est étendue pour inclure le milieu hostile dans le lieu de travail et la responsabilité qu'a l'employeur envers la transgression de ces règles par un employé. On estime que 53 % des femmes ont été l'objet de harcèlement sexuel à un certain moment dans leur vie active⁶⁷. Cette estimation est conservatrice quand on envisage les problèmes avec les différentes formes de mesures et les définitions de comportement utilisées. Les femmes qui ont des niveaux supérieurs d'éducation déclarent connaître des taux plus élevés de harcèlement sexuel⁶⁸.

Les conséquences du point de vue de l'emploi

pour les femmes qui sont victimes de harcèlement sont, notamment, l'interruption de carrière, la démission, le renvoi injustifié, une plus faible productivité, la satisfaction moindre au travail, la diminution de la confiance en soi, la perte de motivation et d'engagement dans le travail⁶⁹. Le harcèlement sexuel peut conduire les femmes à éviter les contacts avec les hommes au travail, ce qui peut être nuisible pour leur avancement. Il en résulte un nombre plus réduit de possibilités de travail pour les femmes et une ségrégation sexuelle accrue dans la population active⁷⁰.

Les incidents signalés au bureau, au tribunal et en chambre montrent que les femmes, à la différence des hommes, se heurtent à une question de crédibilité⁷¹. Les formes irrespectueuses de traitement verbal, les commentaires déplacés sur la tenue vestimentaire, l'état matrimonial ou les rôles parentaux, ainsi que les provocations ou avances sexuelles nuisent à la crédibilité et à l'efficacité des femmes. Un comportement inacceptable dans ces milieux peut aller de la simple maladresse, comme le fait de s'adresser à une avocate par son prénom alors que l'on s'adresse aux avocats par leur nom propre ou en les appelant «maître», jusqu'aux remarques qui visent à abaisser la femme aux yeux d'un client, d'un juge ou d'un juré.

Comment les avocates réagissent-elles au harcèlement sexuel? Dans un monde idéal, les femmes pourraient contester un tel comportement :

[Traduction]

J'ai jugé bon, la première fois que j'ai entendu une remarque sexiste, ou quand j'ai été victime d'une attitude paternaliste, de faire connaître mon attitude de façon polie, mais ferme, sur cette question particulière. Si l'on prétend l'ignorer ou en faire fi, le problème persiste et j'ai vu d'autres avocates tomber dans ce piège. Je crois que les femmes, quel que soit leur emploi ou leur profession, devraient être encouragées à s'opposer immédiatement à une remarque sexiste ou à des sous-entendus de sorte qu'il soit bien compris par les deux parties que ce comportement est inacceptable⁷².

Toutefois, la réalité est telle que le harcèlement sexuel est difficile à traiter à cause des déséquilibres de pouvoir. Ces situations créent une contradiction pour les professionnelles parce que bon nombre d'entre elles présument que les personnes qui ont reçu une formation professionnelle devraient être capables de faire face à ces problèmes et que seule une personne incompetente permettrait qu'on la victimise. La position des femmes dans la hiérarchie des cabinets d'avocats est rarement une position de pouvoir et d'indépendance. Celles-ci sont tout à fait conscientes qu'une mauvaise référence d'un ex-employeur blessé peut causer beaucoup de dommages à long terme à une carrière.

La nature fermée de la profession implique que la crainte de représailles est bien fondée. Ceci est particulièrement vrai lorsqu'il s'agit de traiter d'un comportement déplacé par des associés et des juges à cause de l'énorme disparité de pouvoir et du manque de structures d'autorité englobant l'ensemble de la profession juridique, des cabinets à la magistrature.

B. LA PORTÉE DU HARCELEMENT SEXUEL DANS LA PROFESSION JURIDIQUE

Seulement trois des enquêtes provinciales ont directement traité la question du harcèlement sexuel en tant que forme de discrimination entre les sexes dans la profession juridique. Ni l'enquête de l'Ontario, ni celle de la Saskatchewan n'ont porté sur le harcèlement sexuel dans un cadre professionnel. Toutefois, le rapport de la Saskatchewan traite de cette question en termes généraux.

Les enquêtes de la Colombie-Britannique et de l'Alberta ont invité les répondants à dire s'ils avaient été victimes de harcèlement sexuel dans le cadre professionnel au cours des deux précédentes années ou s'ils l'avaient observé. Le harcèlement sexuel était défini en deux catégories distinctes, les «avances sexuelles non sollicitées» et les «commentaires, la provocation et les plaisanteries à caractère sexuel non

sollicités». Les enquêtes portaient aussi sur le harcèlement sexuel des avocates (par des clients) et du personnel de soutien. Les résultats des enquêtes sont résumés au tableau 3.

Les résultats étaient étonnamment semblables en Colombie-Britannique et en Alberta. Un tiers des femmes et 10 % des hommes avaient observé ou vu des avocates faire l'objet d'avances sexuelles non sollicitées de la part d'autres avocats et des pourcentages égaux avaient pu constater un tel comportement chez des clients. Plus de deux-tiers des femmes et d'un tiers des hommes avaient observé des commentaires, des provocations ou des plaisanteries à caractère sexuel non sollicités contre les avocates ou en avaient été victimes.

Plus de la moitié des femmes et 19 % des hommes avaient été victimes d'un tel comportement de la part des clients ou l'avaient observé.

Les résultats de l'enquête du Québec montrent que 15 % des femmes du barreau du Québec ont été, ou sont actuellement victimes de harcèlement sexuel.

Les catégories principales de harcèlement étaient le harcèlement par un collègue (20 %) ou par un supérieur (17 %). L'incidence du harcèlement par un client était beaucoup plus faible (2 %).

Les enquêtes montrent une incidence alarmante de harcèlement sexuel dans la profession juridique. Il est alarmant aussi de constater les différences de perception à propos de l'existence du harcèlement sexuel selon les hommes et les femmes⁷³. L'incapacité des hommes à remarquer autant d'incidents de harcèlement sexuel que les femmes peut résulter des perceptions différentes de ce qui constitue le harcèlement ou de l'expérience des femmes devant les tribunaux et dans les relations professionnelles. Les femmes ne sont pas des «observatrices» du harcèlement à la façon dont les hommes pourraient l'être. Ils peuvent tous deux participer à des actes de harcèlement, mais les femmes sont beaucoup plus susceptibles que les hommes d'être visées contre leur gré. C'est un exemple du pouvoir relatif qu'ont les hommes et les femmes dans la profession.

TABLEAU 3					
Expérience/observation de harcèlement sexuel des avocates					
Province		Avances sexuelles non sollicitées		Provocation/plaisanterie non sollicitée	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Colombie-Britannique	par des avocats	33,7 %	10,2 %	68,2 %	34,5 %
	par des clients	31,9 %	9 %	53,6 %	18,5 %
Alberta	par des avocats	37 %	17,2 %	64,7 %	32,1 %
	par des clients	34,6 %	8,2 %	51,5 %	18,2 %
Québec		15 %			

C. LE DROIT EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT SEXUEL

Bien que le caractère pernicieux du harcèlement sexuel dans l'emploi soit maintenant largement reconnu comme une réalité pour les femmes qui travaillent dans des emplois rémunérés, ce n'est que depuis quelques années que les tribunaux ont reconnu le harcèlement sexuel comme une forme de discrimination sexuelle et, par conséquent, comme susceptible d'une action en vertu d'une législation contre la discrimination. Dans son article «Sex at Work», Susan Estrich déclare que

[Traduction]

Le problème que posent les décisions de jurisprudence et les attitudes qu'elles manifestent tiennent au fait que la sexualité offensive est tellement considérée comme normale, l'abus de pouvoir comme acceptable et la déshumanisation des femmes dans les relations sexuelles comme chose banale que lorsque nous-mêmes (ou du moins les tribunaux) assistons à de telles choses dans le travail, il ne semble pas constituer une «affaire fédérale»⁷⁴.

Toutefois, la reconnaissance tardive du harcèlement sexuel comme une question grave a quand même commencé. Tout d'abord, on a compris que le harcèlement des femmes au travail était une forme de discrimination sexuelle. Les tribunaux ont maintenant jugé que le harcèlement sexuel se produisait non seulement quand une femme était directement informée que les faveurs sexuelles devaient être échangées contre la sécurité d'emploi, l'avancement ou des primes monétaires, mais aussi lorsque le milieu de travail est si hostile aux femmes qu'il les empêche de faire leur travail convenablement⁷⁵. Les employeurs ont été jugés légalement responsables pour les préjudices causés par le harcèlement sexuel, tant pour les actes critiqués commis par les employeurs eux-mêmes ou par des surveillants, que pour les conséquences de harcèlement sexuel au travail à l'encontre d'une employée. Ceci est particulièrement vrai s'il est conclu que l'employeur a, soit une connaissance présumée, soit une connaissance effective de l'activité et n'a rien fait pour remédier à la situation⁷⁶.

Aux États-Unis, les principes qui permettent

d'établir quel type de comportement est inopportun dans le milieu de travail évoluent de celui de la «personne raisonnable» à une appréciation de la manière dont une «femme raisonnable» dans les mêmes circonstances aurait perçu le comportement⁷⁷. Au Canada, une transformation identique s'est produite, peut-être parce qu'on insistait sur l'impact du comportement discriminatoire sur la victime de cette discrimination⁷⁸.

1. LES PRINCIPALES CAUSES DE JURISPRUDENCE AU CANADA SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Au Canada, la Cour suprême a traité la question du harcèlement sexuel dans deux décisions importantes. Dans l'affaire *Robichaud et la Commission des droits de la personne c. La Reine (Conseil du Trésor)*⁷⁹, il s'agissait de savoir si un employeur était responsable des actes non autorisés de harcèlement sexuel commis par ses employés. La Cour a jugé que, comme l'employeur est le mieux placé pour fournir les résultats visés dans ces situations, c'est-à-dire un milieu de travail sans harcèlement, il doit donc être la personne responsable des actes de harcèlement sexuel liés au travail. La Cour a poursuivi en disant que la législation en cause, la *Loi canadienne sur les droits de la personne*⁸⁰ n'exige pas qu'il soit conclu à la faute mais qu'elle vise plutôt à réparer, de sorte que l'intention, la motivation ou la cause du harcèlement ne sont pas de nature pertinente. On devrait davantage se concentrer sur l'effet du comportement discriminatoire sur la victime du harcèlement et sur la détermination du meilleur redressement possible.

Dans l'arrêt *Janzen c. Platy Enterprises*⁸¹, la Cour a conclu qu'il n'était pas controversé que le harcèlement sexuel était une forme de discrimination entre les sexes. Le juge en chef a examiné différentes définitions du harcèlement sexuel, tant au Canada qu'aux États-Unis. La différence reconnue aux États-Unis entre le harcèlement «quid pro quo» et le «milieu de travail hostile» n'aidait pas. Il a jugé que le principal élément dans les affaires de harcèlement sexuel était que :

[la] conduite de nature sexuelle non sollicitée

existe en milieu de travail, indépendamment du fait que le harcèlement ait eu ou non parmi ses conséquences la privation d'avantages concrets reliés au travail comme sanction du refus de participer à des activités sexuelles ... [le] harcèlement sexuel en milieu de travail peut se définir de façon générale comme étant une conduite de nature sexuelle non sollicitée qui a un effet défavorable sur le milieu de travail ou qui a des conséquences préjudiciables en matière d'emploi pour les victimes du harcèlement⁸².

La responsabilité des employeurs de garantir que les employés dans des postes de supervision n'abusent pas de leurs pouvoirs sur d'autres employés a été étendue pour inclure la responsabilité d'empêcher le harcèlement sexuel entre collègues de travail. Dans l'affaire *Thessaloniki Holdings Ltd. v. Saskatchewan (Human Rights Commission)*⁸³, la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan a tenu un employeur responsable du harcèlement sexuel de l'une de ses employées par un collègue. Dans cette affaire, l'employé qui faisait du harcèlement n'avait aucune fonction de supervision par rapport à la travailleuse harcelée. La Cour a noté que les employeurs ne devraient pas s'inquiéter d'être injustement tenus responsables pour des actes dont ils ne savaient rien. Ils doivent toutefois répondre de façon appropriée à des incidents de harcèlement et prendre les mesures préventives qui conviennent en l'espèce.

D. RÉSUMÉ

La jurisprudence sur le harcèlement sexuel énonce clairement que tant l'auteur que les employeurs qui permettent le harcèlement sexuel dans le contexte du travail seront tenus responsables de harcèlement sexuel. Il est difficile de comprendre le fort impact du harcèlement sexuel dans la profession, étant donné ses répercussions juridiques. Bien qu'une grande partie de la jurisprudence soit centrée sur l'emploi, nous devons aussi nous intéresser à la conduite déplacée qui entache parfois les relations entre avocats et avocates, entre avocates et clients et entre avocats et personnel judiciaire. La grande différence entre la réalité du harcèlement sexuel et le droit souligne l'urgence de formuler des solutions à cette forme de discrimination sexuelle.

VI. CONCLUSION

Cette analyse des enquêtes faites par les barreaux, de la recherche et de la jurisprudence sur les questions liées au sexe montre combien la perception et l'existence de la discrimination sexuelle dans la profession juridique est répandue. Les points communs entre les résultats des rapports de cinq barreaux provinciaux sont frappants. Les résultats pourraient être définis comme présentant une image globale de la condition de la femme dans la profession juridique.

D'après ces études :

- la grande majorité des femmes qui ont fait l'objet des enquêtes signalent tant la perception que l'expérience de sexisme dans la profession juridique;
- plus d'une avocate sur trois a été victime de harcèlement sexuel sous forme d'avances sexuelles non sollicitées;
- deux-tiers des avocates ont connu des expériences de harcèlement sexuel sous la forme de commentaires, de provocations et de plaisanteries à caractère sexuel;
- la grande majorité des femmes juristes font face à des obstacles à leur avancement, comme l'illustrent les modèles d'accès aux postes juridiques, d'accès aux domaines de pratique, de répartition du travail, d'accès au statut d'associée et de rémunération;
- les avocates qui ont des responsabilités familiales font l'objet de discrimination à cause du manque d'adaptation dans la profession, ce qui entraîne une perte de revenu et une diminution des possibilités d'avancement.

L'analyse montre aussi les relations existant entre les formes de discrimination, peut-être de façon plus marquée, entre les obstacles à l'avancement professionnel, les soins des enfants et les

engagements familiaux.

Le Groupe de travail reconnaît que, si les avocates font face à ce degré de discrimination, leur cas ne doit pas être isolé. Bien que la situation des employées autres que les avocates, comme les techniciennes juridiques et les secrétaires, soit aussi importante, elle n'est du ressort du présent Rapport. Toutefois, le Groupe de travail espère que les changements intervenus pour les avocates amélioreront aussi la situation des autres employées.

La nature des obstacles à l'égalité auxquels les femmes sont confrontées dans les différents secteurs de la profession est examinée de façon plus approfondie dans les chapitres suivants. Les chapitres commencent avec les secteurs qui emploient le plus de femmes et se poursuivent avec ceux qui en comptent le moins, à savoir la pratique privée, les contentieux gouvernementaux, les services de contentieux des entreprises, les facultés de droit, les tribunaux administratifs et la magistrature.

NOTES

1. S. Martin, «The Dynamics of Exclusion: Women in the Legal Profession», étude préparée pour le Groupe de travail sur l'égalité des sexes de l'ABC, *Gender Equality - a Challenge for the Legal Profession* (Conférence de l'Association du Barreau canadien : 1992) à la p. 1.
2. Les cinq barreaux sont : Ontario, *Transitions in the Ontario Legal Profession* (Société du Barreau du Haut-Canada, mai 1991); Colombie-Britannique, *Women in the Legal Profession* (Law Society of British Columbia Sub-Committee on Women in the Legal Profession, septembre 1991) et *Gender Equality in the Justice System* (Law Society of British Columbia, septembre 1992); Alberta, *Identifying the Issues: A Survey of Active Members of the Law Society of Alberta* (Joan Brockman, Alberta Law Foundation, mars 1992) et *Leaving the Practice of Law: A Survey of Non-Practising Members of the Law Society of Alberta* (Joan Brockman, Alberta Law Foundation, février 1993); Saskatchewan, *A Study of Gender and the Gender and the Legal Profession in Saskatchewan, 1990-91* (S. Robertson, A Report submitted to the Committee on Gender Discrimination, août 1992) et *A Report on Gender and the Legal Profession in Saskatchewan* (Law Society of Saskatchewan, Association du Barreau canadien - division de la Saskatchewan et le College of Law, University of Saskatchewan, novembre 1992); Québec, *Les femmes dans la profession* (Barreau du Québec, août 1992 et *Concilier des responsabilités familiales et professionnelles; une enquête sur les avocats et les cabinets d'avocats* (J.L. MacBride King et H. Paris, rapport préparé par l'Association du Jeune Barreau de Montréal (1988). Le Nova Scotia Barrister's Society a aussi enquêté auprès de ses membres sur les questions liées au sexe, et ce rapport n'est pas encore disponible.
3. Au Québec, seules les avocates ont été interrogées.
4. C. Menkel-Meadow, «The Comparative Sociology of Women Lawyers: The Feminization of the Legal Profession», (1986) 24 *Osgoode Hall Law Journal* 897 à la p. 908.
5. Rapport du groupe de travail du Manitoba.
6. Rapport du groupe de travail du Manitoba.
7. Rapport du groupe de travail du Manitoba.
8. Cette section est extraite dans une large mesure d'un document préparé par Sylvia L. Tint et Evelyn J. Baxter «Gender Discrimination at the Entry Level» pour la Section du droit constitutionnel et des droits de la personne.
9. Rapport du Groupe de travail de l'Ontario.
10. Précité, note 2.
11. Law Society of British Columbia, *Women in the Legal Profession*, précité, note 2.
12. C. Menkel-Meadow, «Change in the Legal Profession» dans *Gender Equality - A Challenge for the Legal Profession* (Congrès de l'Association du Barreau canadien : 1992), aux pp. 5 et 6.
13. J. Brockman, *Identifying the Issues*, précité, note 2, à la p. 23.
14. *Chapdelaine c. Air Canada* (1992), 15 C.H.R.R. 4, D/22 à D/32 (Can. Rev. Trib.).
15. *Ibid.*, à D/35.
16. B. Vizkelety, *Proving Discrimination in Canada* (Toronto: Carswell, 1987), à la p. 142.
17. (1983), 4 CHRR D/1456 (B.C. Bd. Inq).
18. Voir M.-F. Bich, «De l'art de passer à travers les mailles du filet - prolégomènes et polémique» dans *Gender Equality - A Challenge for the Legal Profession*

(Congrès de l'Association du Barreau canadien.)

19. Ces analogies ont été signalées par les nombreuses femmes des groupes de minorités consultées.
20. *Ibid.*
21. 75 % des répondantes en Colombie-Britannique et 82 % en Alberta.
22. 56 % des hommes dans l'enquête de C.-B. et 57 % des hommes dans l'enquête d'Alberta n'ont pas perçu de préjugé relié au sexe dans l'avancement.
23. Le problème le plus souvent cité était les interactions avec les collègues masculins (35 %).
24. Près de 14 % des hommes de l'Alberta et de 9 % des hommes de C.-B. se sont vu refuser du travail sur un dossier à cause du préjugé d'un client.
25. 5 % des hommes ont signalé cette situation.
26. D'après les réponses du questionnaire envoyé aux femmes de couleur.
27. D'après les réponses du questionnaire envoyé aux femmes de couleur.
28. *Transitions in the Ontario Legal Profession*, précité, note 2, à la p. 31.
29. *Ibid.*, à la p. 30.
30. E. Mackay, *Les avocats du Québec, sondage général* (1991) Montréal, Barreau du Québec, 1991.
31. Bich, précité, note 17.
32. S.J. Spurr, «Sex Discrimination in the Legal Profession: A Study of Promotion», (1990) 43 *Industrial and Labour Relations Review*, à la p. 406.
33. Les résultats par province étaient : en Alberta, 51 % des femmes et 14,2 % des hommes et, en Colombie-Britannique, 51 % des femmes et 18,7 % des hommes percevaient un préjugé relié au sexe dans la rémunération; au Québec, 20 % des femmes percevaient une discrimination dans la rémunération et 47 % avaient des salaires inférieurs à ceux de leurs homologues masculins.
34. *Transitions in the Ontario Legal Profession*, précité, note 2, aux pp. 22 et 23.
35. *Women in the Legal Profession (C.-B.)*, précité, note 2, à la p. 29.
36. B.D. Adam et D. Baer, «The Social Mobility of Women and Men in the Ontario Legal Profession», *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, Vol. 21, n° 1 (1984), pp. 21 à 44; D.A. Stager et D.K. Foot, «Changes in Lawyers' Earnings: The Impact of Differentiation and Growth in the Canadian Legal Profession», *Law and Social Inquiry*, Vol. 13, n° 1 (1988), pp. 71 à 85; D.K. Foot et D.A. Stager, «Intertemporal Market Effect on Gender Earnings Differentials: Lawyers in Canada, 1970-1980», *Applied Economics*, Vol. 21 (1989), pp. 1 à 18; J. Hagan, «The Gender Stratification of Income Inequality Among Lawyers» (1990) 68 *Social Forces*, à la p. 835.
37. Hagan, *ibid.*, à la p. 849.
38. P. H. Armstrong et H. Armstrong, «Sex and the Professions in Canada» (1992) 27 *Journal of Canadian*.
39. Rapport du groupe de travail du Manitoba. Études 118 à 125.
40. Rapport du groupe de travail du Manitoba.
41. Rapport du groupe de travail du Manitoba.
42. C. Menkel-Meadow, précité, note 4, à la p. 901.
43. Voir J. Drakitch, «In Search of the Better Parent: The Social Construction of Ideologies of Fatherhood» (1989) 3 *Canadian Journal of Women and the Law* 69 à la p. 85; ou J. White, «Part-Time Work: Ideal or no Deal?» dans E.D. Pask, K.E. Mahoney et C. Brown, *Women, The Law and the Economy* (Toronto: Butterworths, 1985), à la p. 21.
44. C. Geller, «Equality in Employment for Women: The Role of Affirmative Action», (1990-1991) 4 *Canadian Journal of Women and the Law* 373, à la p. 400.
45. (1984), 104 S.Ct. 2229.
46. 42 U.S.C. 2000e(b), et 2000e(a).
47. (1989), U.S.S.C. 109 S.Ct.1775.
48. Vizkelety, précité, note 16, à la p. 83.
49. 751 F. Supp. 1175 (E.D.Pa.1990); et 758 F. Supp. 303 (E.D.Pa. 1991) (actuellement en appel).
50. *Guthro v. Westinghouse Canada Inc.* (n° 2), (1992) 15 C.H.R.R. 32, D/388 (Ont.Bd.Inq.).
51. *C.B.C. v. O'Connell*, (1990) 12 C.H.R.R. 5, D/69 (T.C.R.).
52. Rapport du groupe de travail du Manitoba.

53. Rapport du groupe de travail de la Nouvelle-Écosse.
54. M. J. Mossman, "Work and Family in the Legal Profession: Rethinking the Questions", dans *Gender Equality - A Challenge for the Legal Profession* (Congrès de l'Association du Barreau canadien : 1992) aux pp. 9 à 14.
55. *Ibid.*, à la p. 13.
56. Ceci est extrait en partie de R.T.C. Wong, "Pregnancy, Maternity Leave and Alternate Work Schedules", document préparé sous l'égide de la Section du droit constitutionnel et des droits de la personne.
57. *Balancing Professional and Family Responsibilities* (Québec), précité, note 2, à la p. 22.
58. Bich, précité, note 18, aux pp. 26 et 27. Voir aussi M. Rochette, *Les femmes dans la profession juridique au Québec : de l'accès à l'intégration, un passage coûteux* (1990) cahier 40, Québec, Groupe de recherche multidisciplinaire féministe, Université Laval, aux pp. 136 à 139.
59. [1979] 1 R.S.C. 183.
60. *Ibid.*, à la p. 190.
61. [1989] 1 R.S.C., à la p. 1219. Le rapport du groupe de travail du Québec note qu'il se pourrait que l'arrêt *Brooks* ne s'applique pas au Québec, puisqu'une disposition de la Charte québécoise des droits de la personne exclut expressément les dispositions fondées sur la grossesse comme causes de discrimination sexuelle.
62. [1989] 1 R.C.S., à la p. 143.
63. Mossman, précité, note 54, à la p. 13.
64. [1989] 1 R.C.S., à la p. 1252.
65. *Ibid.*, aux pp. 1281 et 1282.
66. B. Gutek, «Understanding Sexual Harassment at Work» (1992), 6 *Notre Dame Journal of Law, Ethics & Public Policy*, à la p. 335.
67. *Ibid.*, à la p. 344.
68. J. Meier, «Sexual Harassment in Law Firms: Should Attorneys be Disciplined Under the Lawyer Codes» (1990) 4 *Georgetown Journal of Legal Ethics* 169, à la p. 170.
69. *Women in the Legal Profession* (C.-B.), précité, note 2.
70. Gutek, précité, note 66, à la p. 349.
71. Voir le *Rapport sur les femmes de couleur*, à l'annexe 10.
72. Rapport du groupe de travail de la Nouvelle-Écosse.
73. Menkel-Meadow, «Change in the Legal Profession», précité, note 12, à la p. 7.
74. S. Estrich, "Sex at Work", (1991) 43 *Stan. L. Rev.* pp. 813, à la p. 860.
75. Voir, par exemple, *Robinson v. Jacksonville Shipyards* (1991) 760 F. Supp. 1486 (M.D. Fla.).
76. Par exemple, *Robichaud et la Commission canadienne des droits de la personne c. La Reine (Conseil du Trésor)* (1987) 2 R.C.S. 84; aussi, *Jantzen et Gouverneau c. Platy Enterprises* (1969) 59 D.L.R. (4^e) 352, 25 C.C.E.L. 1, [1989] 4 W.W.R.39, 89 C.L.C.17,011,[1989] 1 R.C.S. 1252, 10 C.H.R.R. D/6205, et *Thessaloniki Holdings Ltd. v. Saskatchewan (Human Rights Commission)*, (1991) 38 C.C.E.L. 244 (Sask.Ct.Q.B.).
77. Voir *Ellison v. Brady* (1991), 924 F.2d 872 (9th Cir.).
78. Voir les affaires nommées à la note 76.
79. *Robichaud*, précité, note 76.
80. *Loi canadienne sur les droits de la personne*, C.S.C., ch. H-6.
81. Précité, note 64.
82. *Ibid.*, aux pp. 1283 et 1284.
83. *Thessaloniki*, précité, note 76.

CHAPITRE CINQ

PRATIQUE PRIVÉE

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE CINQ PRATIQUE PRIVÉE

I. INTRODUCTION	87	2. POURQUOI LES CABINETS DOIVENT-ILS CHANGER?	103
II. LA DYNAMIQUE DU CABINET JURIDIQUE ..	88	a. Le respect de la loi	103
A. LA «PERSONNIFICATION» DES VALEURS DU TRAVAIL JURIDIQUE	88	b. Les aspects économiques de l'accommodation	104
B. LE GRAND CABINET JURIDIQUE	89	c. La responsabilité sociale	105
1. LE CONTEXTE DU GRAND CABINET JURIDIQUE	89	3. LE PROBLÈME DES HEURES FACTURABLES ..	106
2. LA STRUCTURE	90	4. LE CONGÉ DE MATERNITÉ, LE CONGÉ PARENTAL, LE CONGÉ FAMILIAL	108
C. LE CONTEXTE DU PETIT CABINET JURIDIQUE ..	91	a. La nécessité d'établir des politiques en matière de congés	108
III. LES OBSTACLES À L'ÉGALITÉ DANS LES CABINETS JURIDIQUES	91	b. Le remplacement du revenu	109
A. LES POSSIBILITÉS D'EMPLOI	91	c. Les remplacements temporaires pour fournir des services juridiques	111
1. LES FEMMES ET LE GRAND CABINET JURIDIQUE	91	5. LE RÉAMÉNAGEMENT DES HORAIRES DE TRAVAIL	111
2. LES FEMMES ET LE PETIT CABINET JURIDIQUE	92	a. Le travail à plein temps restructuré	112
3. LES MÉTHODES D'EMBAUCHE	92	b. Les options de travail réduit : temps partiel, partage d'emploi et regroupement du travail	112
4. LES DOMAINES DE PRATIQUE	93	c. La mise en oeuvre du réaménagement des horaires de travail	113
B. LE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ET L'AVANCEMENT	94	6. LES SERVICES DE GARDE	115
1. LA RÉPARTITION DU TRAVAIL	94	a. La garde de dépannage	115
a. Les dossiers roses/les dossiers bleus ...	94	7. LES GARDERIES ET LES FRAIS DE GARDE D'ENFANTS	116
b. L'attitude du client	95	D. LE HARCÈLEMENT SEXUEL	116
2. LE DÉVELOPPEMENT DE LA CLIENTÈLE	96	1. LE HARCÈLEMENT SEXUEL DANS LES GRANDS CABINETS	116
3. LE MENTOR	98	2. LE HARCÈLEMENT SEXUEL DANS LES PETITS CABINETS	118
4. L'ACCÈS AU STATUT D'ASSOCIÉ	99	3. LA RÉACTION DU CABINET	118
5. L'EXCLUSION DES COMITÉS INFLUENTS	102	E. L'ÉQUITÉ EN MILIEU DE TRAVAIL DANS LES CABINETS	119
C. L'ACCOMMODATION AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES	102		
1. LA CAUSE DES OBSTACLES À L'ACCOMMODATION	103		

CHAPITRE CINQ PRATIQUE PRIVÉE

I. INTRODUCTION

La pratique privée est le paradigme de la profession. C'est en effet l'image principale qui vient à l'esprit lorsque l'on pense à la pratique du droit. Les statistiques montrent que, bien que les avocates entrent en plus grand nombre dans la pratique privée que dans les autres secteurs, elles y sont sous-représentées par rapport à leurs homologues masculins. La sous-représentation découle de deux tendances décrites dans les précédents chapitres : (1) une plus grande proportion de femmes que d'hommes s'orientent vers d'autres secteurs de la profession lorsqu'elles commencent leur carrière et (2) le taux de diminution de l'effectif est plus élevé pour les femmes que pour les hommes dans la pratique privée.

Il est essentiel que la pratique privée s'adapte afin d'atteindre l'égalité des sexes dans la profession, étant donné que le succès des femmes dans ce secteur a des répercussions importantes pour toutes les avocates. Les cabinets juridiques constituent le modèle pour la profession et les postes de pouvoir hauts se trouvent dans les plus grands cabinets. Ceux-ci sont en relation avec les conseils d'administration et les postes de direction des plus grandes entreprises; ils offrent les plus hauts salaires à leurs avocats et ont une influence importante sur les organismes de réglementation de la profession juridique même¹. Si les femmes ne restent pas dans la pratique privée, elles n'auront pas accès aux postes de pouvoir, et ne pourront donc pas jouer de rôle dans les réformes structurelles aux majoritairement plus hauts niveaux de la profession. De plus, ce sont majoritairement les avocats de ce secteur qui seront pris en considération au moment des nominations pour la magistrature.

Le Groupe de travail a mené son enquête sur la discrimination entre les sexes dans la pratique privée, passant en revue les grands et les petits cabinets juridiques. Il n'est pas facile de faire la distinction entre ces cabinets. Il est manifeste que l'on apprécie

la taille du cabinet en fonction de la collectivité où il se trouve : ce qui est considéré comme un grand cabinet juridique dans le centre-ville de Toronto diffère de ce que serait un grand cabinet à Kelowna, en Colombie-Britannique. Le Groupe de travail a défini arbitrairement les grands cabinets comme employant 10 avocats et plus, donc les petits cabinets comme employant moins de 10 avocats. Toutefois, la différence entre ces cabinets est peut être moins une affaire de chiffres que de structure. Par exemple, l'engagement d'un administrateur de bureau peut indiquer la transition d'un petit à un grand cabinet.

L'existence d'obstacles pour les femmes dans la pratique privée avait déjà été bien documentée dans les études faites par les barreaux. Grâce à des discussions en table ronde, des mini-enquêtes et des entrevues individuelles, les groupes de travail des provinces et territoires ont complété ces rapports. Les discussions étaient axées sur les problèmes particuliers auxquels les femmes étaient confrontés et sur les solutions recommandées.

Bon nombre des obstacles auxquels les femmes doivent faire face se retrouvent dans tous les cabinets privés, quelle que soit leur taille. En fait, bien des solutions avancées dans les discussions sur l'égalité dans les grands cabinets juridiques peuvent aussi s'appliquer aux petits cabinets. La différence essentielle entre les deux types de cabinets est la base économique de l'entreprise. L'accommodation des avocates indépendantes ou qui pratiquent dans de petits cabinets dépendra dans une plus grande mesure de solutions externes, c'est-à-dire de mécanismes à l'échelle de la profession ou de la société. Le Groupe de travail a regroupé ses conclusions et ses recommandations en ce qui concerne les grands et petits cabinets juridiques à cause des nombreux points communs et chevauchements. Sauf mention précise, les commentaires et solutions proposées peuvent être appliqués à tous les cabinets.

Ce chapitre commence par une discussion générale de la culture du milieu juridique dans les grands et petits cabinets. L'introduction est suivie d'examen des types de discrimination décrits au chapitre précédent : (a) possibilités d'emploi restreintes; (b) obstacles au perfectionnement professionnel et l'avancement; (c) accommodation aux responsabilités familiales; et (d) harcèlement sexuel. Une approche pragmatique est adoptée tout au long de l'étude.

II. LA DYNAMIQUE DU CABINET JURIDIQUE

A. LA «PERSONNIFICATION» DES VALEURS DU TRAVAIL JURIDIQUE

Le travail juridique est exigeant. Pour répondre aux critères de compétence exigés par la profession, il faut une préparation intense pour laquelle il ne suffit pas de travailler pendant les heures de travail normales. Les étudiants en droit en deviennent conscients en faculté. Le droit est aussi une profession axée sur le service. Les exigences et attentes du client jouent un rôle important dans le façonnement structurel de la pratique du droit. Ces facteurs sont imprégnés dans la culture du cabinet juridique.

Bien que ces exigences de l'extérieur aient une incidence sur la pratique du droit, la forme ultime de ce moule est déterminée par l'archétype. L'avocat modèle est un homme de race blanche, compétent et respecté, avec une clientèle fidèle. Il réalise facilement et excède même son quota d'heures facturables. Bien qu'il soit père de famille, sa famille n'interfère pas avec son engagement envers son cabinet. Elle est plutôt une force de stabilisation dont la seule intrusion dans le cabinet est la traditionnelle photographie encadrée sur son bureau.

Ce modèle de l'avocat qui a réussi a été élaboré par des hommes. C'est un modèle de carrière au cours de laquelle l'avocat moyen a peu changé d'emploi avant de s'installer de façon définitive dans un cabinet, si tant est qu'il ait même travaillé ailleurs. L'avocat produit ensuite un travail continu

jusqu'à sa retraite, et il se garde bien de mêler sa vie familiale et sa vie professionnelle. Son succès doit se mesurer à la quantité d'argent qu'il peut gagner et à son engagement indéfectible.

Ce modèle montre que les personnes sont évaluées selon un cadre bien étroit. Cette image reflète une perspective étroite des valeurs de la profession juridique dans laquelle les intérêts commerciaux prennent le pas sur le service à la collectivité. Il est frappant de constater que ce modèle ne laisse pas place aux responsabilités familiales. Il est fondé sur des hypothèses concernant la disponibilité d'une main-d'œuvre qui s'occupe des tâches ménagères et appuie l'avocat dans ses activités professionnelles. Ces hypothèses reflètent et renforcent un système de privilège relié au sexe dans lequel les hommes peuvent atteindre leurs objectifs de rendement et s'engager pleinement dans leur travail parce que les problèmes familiaux et domestiques ne les inquiètent pas. Ce système garantit qu'un nombre disproportionné de femmes seraient effectivement écartées des postes d'élite².

Les femmes n'ont pas influé sur l'élaboration de ce modèle. En fait, il est difficile d'y voir une trace féminine, encore moins la présence d'une femme enceinte. Cet héritage d'exclusion totale des femmes a été remplacé par une exclusion officieuse et partielle. De ce fait, les «initiés» de sexe masculin définissent les femmes comme des «non-initiées» et en font ainsi des membres distincts et inégaux de la profession³. Un tel héritage signifie aussi que les femmes continuent à être pénalisées parce qu'elles sont différentes des hommes : [Traduction] «Pour les femmes en droit, l'égalité professionnelle a signifié le fait de pouvoir participer comme des hommes, selon les conditions fixées par les hommes»⁴.

Il est essentiel de reconnaître ce modèle invisible mais tangible parce que la structure du cabinet juridique repose sur les hypothèses que ce modèle incarne. Ce modèle engendre un manque de souplesse dans la pratique du droit ainsi qu'un manque d'adaptation à une profession de plus en plus diversifiée. Les conséquences font l'objet de discussions détaillées dans les parties suivantes sur la structure et les obstacles à l'égalité.

Le fait qu'il s'agit là du modèle existant ne signifie toutefois pas que ce soit le seul ou le meilleur. Si l'on repartait à zéro et qu'une nouvelle structure de la pratique privée d'aujourd'hui était conçue, cette culture refléterait l'arrivée en grand nombre de femmes dans la profession et le fait que dans de nombreuses familles, les deux parents travaillent à l'extérieur. Il existe peu de limites inhérentes à la manière dont le droit est pratiqué.

Toutefois, pour mener à bien de véritables réformes, il faut régler des questions sous-jacentes : la pratique du droit est-elle organisée de façon à répondre aux besoins présents et futurs des clients d'une manière efficace et efficiente, ou est-elle organisée d'après des idées traditionnelles, mais non contestées, sur les besoins des clients? Le système des longues heures de travail est-il une nécessité ou une tradition se perpétuant par principe à coups de travail (et d'argent)?

La pratique du droit est le fruit de la structure des cabinets qui reflète les valeurs du travail juridique décrites ici. Avant de commencer une discussion sur les obstacles particuliers auxquels les femmes sont confrontées dans le milieu du travail, il est nécessaire de regarder de plus près le contexte des petits et des grands cabinets juridiques.

B. LE GRAND CABINET JURIDIQUE

1. LE CONTEXTE DU GRAND CABINET JURIDIQUE

Les questions liées au sexe sont étroitement liées à la dynamique du grand cabinet juridique. L'entrée d'un grand nombre de femmes dans la profession a coïncidé avec la naissance et la croissance des grands cabinets. Cette croissance représente un changement historique qui a permis de passer du petit cabinet indépendant avec quelques avocats à des grandes sociétés d'avocats organisées selon une structure hiérarchisée⁶.

Le grand cabinet juridique constitue un phénomène relativement nouveau. Aucun des 50 plus grands cabinets canadiens n'employait plus de 100 avocats en 1970, et seulement un cabinet avait plus

de 100 avocats en 1980. En 1990, 19 cabinets comptaient plus de 100 avocats et avocates⁷.

Les motifs de cette expansion sont l'augmentation impressionnante du nombre d'avocats et d'avocates; l'économie d'échelle; la taille de la clientèle et sa diversité; la relation entre la composition interne des cabinets juridiques et les profits pour les associés et la valeur de la renommée⁸. La taille d'un cabinet juridique dépend aussi du marché. Les plus gros clients commerciaux souhaitent travailler avec un cabinet qui peut leur fournir les services de différents spécialistes compétents et qui dispose des ressources pour traiter tant les petites que les grosses transactions au moment et dans le temps, qui leur conviennent.

Les grands cabinets produisent les plus hauts revenus par avocat. Ils cherchent et attirent les étudiants et les étudiantes les plus brillants et, en tant que groupe, les grands cabinets emploient le plus grand nombre d'étudiants. Les grands cabinets sont souvent influents sur le plan politique, et considérés comme des échelons à gravir pour accéder aux carrières politiques, judiciaires, industrielles et commerciales. De cette façon, ils incarnent tout à fait l'idéal de la profession.

Pendant les années 1990, les grands cabinets juridiques ont connu une période de transition. La récession a réduit et concentré le nombre de grands clients et de transactions offertes aux cabinets importants. En même temps, la concurrence est devenue plus intense, du fait qu'un certain nombre de grands cabinets a acquis une stature nationale par l'ouverture de bureaux dans d'autres provinces ou en s'associant avec des cabinets existants dans d'autres provinces.

Le mouvement vers la pratique en groupe pour se spécialiser s'est accéléré dans les grands cabinets juridiques. Chaque membre du groupe, du jeune avocat à l'associé principal, est censé fonctionner d'après un plan d'affaires. Les étudiants et les avocats non associés ne sont plus seulement recrutés pour exécuter le travail apporté par un associé. Ils sont aussi recrutés pour leurs talents en affaires et en marketing et doivent persuader le grand cabinet juridique de leur capacité de gérer et de développer une clientèle.

Le chemin vers l'association devient aussi plus long. Pour devenir associé, il ne faut pas seulement avoir une forte productivité, mais aussi une clientèle établie. On estime généralement que ces changements se maintiendront après la récession parce qu'il s'agit de réformes touchant la nature même de la profession. Il est peu probable que les grands cabinets permettront à leur société de croître à l'allure qu'elles ont connue dans les années 1980.

Bien que les grands cabinets juridiques soient clairement dans une phase d'évolution, les aspects fondamentaux de la culture et de la structure des grands cabinets se maintiennent. Il faut donc analyser ces fondements pour comprendre les obstacles auxquels les avocates font face et les stratégies qui peuvent servir à combattre la discrimination entre les sexes.

2. LA STRUCTURE

Tous les grands cabinets juridiques ont une structure unique. Toutefois, chaque structure se veut généralement une variation de grands principes d'organisation que partage la profession. Les associés désignent généralement un associé directeur et un comité exécutif. La gestion quotidienne est faite par l'associé directeur, habituellement avec l'aide d'un administrateur qui n'est pas avocat. Les décisions importantes sont prises par le comité exécutif. Les avocats sont répartis en groupes, chacun avec son propre président qui a certaines responsabilités en matière de budget, d'expansion de la clientèle, de rentabilité et de formation des avocats salariés. D'autres comités d'associés traitent de questions comme l'examen annuel de la rémunération des associés, le recrutement des avocats salariés et des stagiaires, le perfectionnement professionnel et les autres fonctions.

La rentabilité des grands cabinets juridiques dépend de la productivité de leurs avocats, laquelle se mesure habituellement en termes d'«heures facturables». Le revenu des associés est aussi fonction du rapport avocats associés/avocats salariés dans le cabinet, qu'ils sont capables d'atteindre, à savoir celui entre le nombre d'avocats actifs et les associés qui retirent les profits.

Bien qu'il existe des objectifs différents en matière d'heures facturables pour les avocats salariés, des grands cabinets juridiques, le total habituel est de près de 1 600 heures⁹ par an. Si l'on part de l'hypothèse qu'il y a 250 jours de travail par an, il faut environ 6 heures et demie d'heures facturables par jour pour atteindre cet objectif. En plus des heures facturables, les avocats non associés sont censés consacrer du temps à l'expansion de la clientèle, au perfectionnement professionnel, aux comités du cabinet juridique, à l'administration de leur pratique et à des activités communautaires.

Il est donc évident qu'atteindre les 1 600 heures facturables est un objectif impossible, à moins de travailler les soirées et les fins de semaine. On se rend compte également que la capacité d'effectuer le nombre d'heures requises dépend du domaine de pratique de l'avocat. Un grand dossier de litige ou une grande transaction commerciale demandent une préparation intense avec de longues heures de travail ininterrompu. Ces dossiers peuvent produire un grand nombre d'heures facturables en peu de temps. Toutefois, une pratique de droit commercial général ou de droit de la famille, où un grand nombre de dossiers sont traités, où il faut passer beaucoup de temps au téléphone et où beaucoup de temps se perd à passer d'un dossier à l'autre, il sera impossible d'atteindre une moyenne de six heures et demie facturables par jour, à moins que l'avocat ne reste dans son bureau entre 9 et 10 heures par jour.

La structure hiérarchique du personnel est très accentuée dans un grand cabinet. Elle est très différente du cas de l'avocat autonome ou de celui qui travaille en association nominale avec d'autres avocats. Il en découle qu'une plus grande proportion de jeunes avocats commencent à travailler à titre de salariés et le demeurent pendant des périodes plus longues¹⁰.

Un grand cabinet juridique recherchera généralement un rapport avocat associé/avocat salarié qui soit au moins de un pour un. Plus le nombre d'avocats salariés est grand, mieux c'est. Pendant la période d'expansion économique des années 1980, les avocats salariés ont été recrutés à un rythme beaucoup plus rapide que celui de leur accès à la société. Le taux de rentabilité des associés a

augmenté et les grands cabinets ont prospéré. Par exemple, aux États-Unis, entre 1951 et 1980, le nombre d'avocats salariés a quintuplé alors que le nombre d'avocats associés a moins que triplé¹¹. Même si elles ne sont pas aussi prononcées, les mêmes tendances se manifestent au Canada¹².

Par le passé, l'on s'attendait à ce que les avocats deviennent associés après cinq à sept ans de pratique. Toutefois, dans les années 1990, le rapport avocat associé/avocat salarié a diminué car les avocats salariés ont été mis à pied, et qu'il y eu peu de recrutement. Avec les frais généraux élevés par avocat dans les grands cabinets, toute baisse importante de revenus a une incidence directe sur le revenu des associés. Au fur et à mesure que le bassin d'avocats s'étirole, on recherche davantage la productivité des associés. Les associés improductifs ont souvent été mis à l'écart ou ont subi une baisse importante de revenus. Les avocats salariés doivent faire face à des possibilités d'accès au statut d'associé de plus en plus restreintes.

Aux États Unis, la tendance était à la modification du schéma de mobilité ascendante dans les cabinets. Le système qui a longtemps dominé, selon lequel les avocats devenaient associés ou quittaient le cabinet, n'est plus aussi répandu. Les cabinets ne sont plus marqués par une structure binaire de salariés et d'associés. De nouvelles catégories d'avocats salariés sont nées, y compris les avocats salariés permanents, les avocats membres du personnel, les avocats conseils, les associés qui ne participent pas au capital, les associés juniors et les avocats séniors¹³. Il est vraisemblable que ces nouvelles tendances d'emploi se développent au Canada, et il en existe déjà des signes avant-coureurs¹⁴.

C. LE CONTEXTE DU PETIT CABINET JURIDIQUE

Il est impossible de faire une description uniforme d'un petit cabinet juridique à cause de la grande diversité des styles de fonctionnement. Toutefois, ces cabinets partagent effectivement bon nombre des structures organisationnelles qui sont communes aux grands cabinets. Les heures

facturables, les comités et la relation entre les associés et les avocats salariés influent aussi sur la pratique du droit dans un petit cabinet. Le petit cabinet juridique permet davantage de souplesse que la structure du grand cabinet et offre donc un plus grand potentiel d'adaptation aux besoins variés des avocats. La souplesse se traduit par des pratiques de gestion plus simples, notamment des méthodes d'évaluation moins formelles, un plus grand contrôle des horaires et des charges de travail ainsi qu'une structure hiérarchique moins rigide.

Bien que le petit cabinet jouisse d'une plus grande souplesse, le fait que sa base économique soit moins importante signifie moins de profits pour ses membres, par rapport aux cabinets plus grands. Les avocats travaillent de façon plus autonome et ils ne peuvent pas compter sur un vaste réseau de collègues et de personnel de soutien disponible dans les cabinets de plus grande envergure.

La structure existante des cabinets juridiques a déterminé les conditions de travail dans lesquelles pratiquent les avocates. La dynamique structurelle des cabinets juridiques fonctionne d'une manière qui désavantage les femmes et permet l'usage incontrôlé de mesures discriminatoires. La discrimination prend un certain nombre de formes, y compris les possibilités d'emploi restreintes, les obstacles à l'avancement professionnel, le manque d'accommodation aux responsabilités familiales et le harcèlement sexuel.

III. LES OBSTACLES À L'ÉGALITÉ DANS LES CABINETS JURIDIQUES

A. LES POSSIBILITÉS D'EMPLOI

1. LES FEMMES ET LE GRAND CABINET JURIDIQUE

En général, les femmes sont bien représentées chez les stagiaires et au niveau des jeunes avocates. Elles entrent dans les grands cabinets juridiques à peu près à la même cadence que les hommes. Le recours aux critères objectifs fondés sur les notes obtenues en

faculté dans le processus d'embauchage aide les femmes qui cherchent à entrer dans les grands cabinets à avoir toutes leurs chances, même si des facteurs subjectifs continuent à jouer un rôle non négligeable. Toutefois, entre trois et quatre ans après leur admission au barreau, les femmes commencent à quitter les grands cabinets plus vite que les hommes¹⁵. On entend souvent dire «je suis la seule femme qui a plus de dix ans d'ancienneté au Barreau dans mon cabinet». On a l'impression que les femmes qui ont de l'expérience dans les grands cabinets sont une espèce en voie de disparition.

La tendance à une entrée en nombre égal suivie d'une attrition plus rapide de l'effectif ne tient pas pour les femmes de couleur, les femmes autochtones, les handicapées et les lesbiennes. Ces groupes ne sont pas bien représentés dans les grands cabinets. Leurs expériences font ressortir des actes discriminatoires dans un certain nombre de domaines, y compris à l'embauche.

2. LES FEMMES ET LE PETIT CABINET JURIDIQUE

Les rapports des groupes de travail provinciaux et territoriaux contiennent des comptes rendus détaillés des problèmes auxquels sont confrontées les avocates en ce qui concerne l'embauche dans les petits cabinets. On y croit, en général, que les femmes sont des employées moins souhaitables que les hommes. L'apparente préférence donnée aux hommes est surtout liée à la possibilité de bouleversements dans le cabinet qui seraient causés par une grossesse.

Le sexe pose aussi des problèmes pour entrer dans les petits cabinets juridiques qui ont des domaines de spécialités encore considérés comme des «chasses gardées pour les hommes», notamment le droit pénal, le droit comparatif, le droit de la sécurité sociale ou le droit fiscal. Les femmes sont souvent acheminées vers la pratique du droit de la famille, quelles que soient leurs aptitudes et préférences personnelles. Les préjugés dans l'embauche fondés sur des stéréotypes sexuels sont particulièrement accentués lorsque les cabinets constituent, par

tradition, des bastions exclusivement masculins.

Les cabinets juridiques composés exclusivement de femmes se sont développés en réaction aux tendances d'exclusion que les femmes doivent affronter. Ces cabinets trouvent souvent des manières nouvelles de répondre aux besoins des femmes qui pratiquent le droit. Pour elles, il existe une différence d'attitude entre les cabinets employant exclusivement des femmes et la plupart des cabinets dominés par les hommes. Par exemple, les femmes sont généralement plus ouvertes aux questions de congé de maternité et de garderie et se montrent plus compréhensives. Les cabinets composés exclusivement de femmes représentent ainsi une option pour les avocates. Toutefois, si ces cabinets prennent de l'expansion parce que les autres ne s'adaptent pas aux besoins des avocates, cela illustre alors le besoin de réformes dans les autres cabinets juridiques.

3. LES MÉTHODES D'EMBAUCHE

Malgré la proportion croissante de femmes qui entrent dans la profession, les consultations du Groupe de travail ont révélé de nombreux cas de discrimination dans le processus d'embauche. Certains cabinets semblent sélectionner les femmes en leur posant des questions sur leur état matrimonial et leur situation familiale. Dans certains cas, ces questions d'inéquité n'ont pas été posées mais sont demeurées des sous-entendus qui caractérisent le processus d'embauche. D'autres femmes ont été priées de garantir qu'elles ne tomberaient pas enceintes pendant une certaine période.

Lorsque les membres du Groupe de travail ont entendu ces rapports, ils ont vraiment eu l'impression de faire un retour dans le temps. Il semble que des questions discriminatoires, qui n'étaient tout simplement pas posées pendant les entrevues d'embauche au cours des vingt dernières années, reviennent à la mode. Des employeurs ont élaboré des directives sur les questions appropriées à poser pendant le processus d'entrevue¹⁶. Tous les cabinets devraient adopter et appliquer de telles directives.

L'accueil négatif que les femmes provenant de groupes de minorités reçoivent pendant les entrevues d'embauche démontre qu'elles sont exclues des cabinets pour d'autres motifs que le manque de compétences. Les femmes de couleur et les femmes autochtones ont déclaré qu'elles avaient eu le sentiment d'être évitées par les représentants de grands cabinets lors des "journées carrière" dans les facultés. Bon nombre d'entre elles ont fait des remarques sur les réactions négatives perçues au moment des entrevues accordées d'après des curriculum vitae qui ne révélaient pas les antécédents raciaux ou ethniques de la candidate.

Pour évaluer le nombre de femmes provenant de groupes de minorités qui pratiquent dans des grands cabinets, le Groupe de travail a dû se fier aux renseignements obtenus grâce à des consultations et à des discussions informelles. L'accès à la pratique privée et, en particulier, aux grands cabinets, est considéré comme le plus grand obstacle auquel ces avocates sont confrontées¹⁷. Aucune statistique n'appuie le manque de représentation des femmes provenant de groupes de minorités. Cette situation est en partie attribuable au fait que ces femmes sont très mal représentées dans les grands cabinets, et aussi que les barreaux ne recueillent pas de telles données. Toutefois, la preuve anecdotique est surprenante. Vu les obstacles manifestes auxquels les femmes provenant de groupes de minorités sont confrontées, les cabinets devraient adopter et mettre en place des programmes efficaces d'équité en matière d'emploi afin d'offrir des possibilités de carrière égales aux membres de ces groupes.

RECOMMANDATION

5.1. Le Groupe de travail recommande que les cabinets juridiques adoptent des directives sur les questions à poser dans les entrevues de stage ou autres.

RECOMMANDATION

5.2. Le Groupe de travail recommande que les cabinets juridiques adoptent et mettent en place des programmes efficaces d'équité en matière d'emploi.

4. LES DOMAINES DE PRATIQUE

On a soutenu que les femmes sont isolées de certains domaines de pratique, qu'elles sont dirigées vers les secteurs du droit de la famille et des successions, et qu'elles ne peuvent pas entrer à part entière dans le droit corporatif ou le litige civil. Cette situation pose un problème particulier dans les grands cabinets, là où les avocats sont engagés dans des groupes précis de pratique; il s'agit des mêmes difficultés que pour la répartition des dossiers dont il est question ci-après.

Il est difficile de voir la nature exacte du phénomène parce que les femmes semblent préférer des carrières dans le secteur public, en droit de la famille, en droit des successions et en droit de l'environnement¹⁸. Il est difficile de savoir s'il s'agit d'un processus d'auto-sélection ou d'un cantonnement stéréotypé imposé par les autres.

Une raison qui pousse les femmes à choisir des domaines moins prestigieux (et souvent moins lucratifs) tient peut être au fait qu'ils sont plus adaptés à la pratique à temps partiel. Mais les femmes choisissent-elles ces domaines en sachant qu'ils offrent plus de souplesse, ou les employeurs présumant-ils que les avocates sont intéressées par ce compromis? Nous traiterons de la question plus large de savoir pourquoi il doit y avoir un compromis dans la partie sur l'accommodation aux responsabilités familiales.

Malgré ces facteurs complexes, il est prouvé que les femmes sont sur-représentées en droit de la famille et de la jeunesse, et sous-représentées dans le litige civil¹⁹. Bon nombre de femmes se sont plaintes

qu'au sein des cabinets, on les décourageait d'entrer dans certains secteurs du droit.

Là encore, les femmes provenant des groupes minoritaires font face à des obstacles multiples lorsqu'elles cherchent à pénétrer dans certains domaines de pratique dans les grands cabinets. Par exemple, le stéréotype appliqué aux femmes asiatiques au Canada peut empêcher ces dernières d'accéder à des postes en litige. Elles sont perçues comme étant douces, réservées et conciliantes, par conséquent, dénuées du tempérament qui leur permettrait de réussir comme avocates dans le domaine²⁰. Les femmes autochtones font face à des préjugés contradictoires entre eux. D'une part, elles sont censées travailler sur des dossiers autochtones, quelles que soient leurs compétences ou leurs préférences et, d'autre part, elles sont écartées des services de droit autochtone dans des grands cabinets à cause de l'idée voulant qu'elles ne puissent accomplir un travail impartial²².

Les cabinets devraient régir tout le processus d'embauche pour garantir que les stagiaires et les jeunes avocats jouissent tous de la même possibilité d'accroître leur compétence dans une vaste gamme de domaines du droit. Ce contrôle devrait ainsi signifier que l'on reconsidère la première décision du cabinet d'engager un avocat dans un groupe particulier et qu'il fera l'objet de vérifications pendant le stage et les premières années de pratique.

RECOMMANDATION

5.3 Le Groupe de travail recommande que les cabinets juridiques régissent l'ensemble du processus d'embauche pour garantir que les stagiaires et les jeunes avocats jouissent tous de la même possibilité d'accroître leurs compétences dans tous les domaines du droit.

B. LE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ET L'AVANCEMENT

La recherche et la consultation menées par le Groupe de travail montrent que le perfectionnement professionnel et l'avancement des avocates sont souvent bloqués par des préjugés et des obstacles structurels. La discrimination prend de nombreuses formes, incluant la répartition du travail, les pratiques de développement, de la clientèle, le manque d'encadrement, l'admission au statut d'associé et l'exclusion de comités influents, entre autres.

1. LA RÉPARTITION DU TRAVAIL

a. Les dossiers roses/les dossiers bleus

La discrimination dans la répartition des dossiers a été décrite comme le phénomène des «dossiers roses» et des «dossiers bleus». Les femmes se voient attribuer davantage de dossiers «roses», ce qui signifie moins de questions prestigieuses, moins de relations et de correspondance avec les clients et moins de possibilités d'acquérir des compétences juridiques et de se bâtir une clientèle.

Des obstacles liés aux attitudes et aux structures empêchent les femmes d'accroître leur clientèle aussi facilement que leurs confrères masculins. Au plan individuel, les femmes tendent à être laissées à l'écart quand les avocats cherchent des successeurs pour des clients qui sont transférés. Les recommandations internes au client tendent à se faire exclusivement des avocats seniors masculins aux avocats juniors de même sexe. Ce qui démontre la nécessité de vérifier les recommandations internes.

De plus, les avocates sont exclues de façon systématique des domaines de pratique dans lesquels les rapports avec la clientèle sont essentiels. Elles sont dirigées vers la recherche ou le travail de bureau.

Ce sont des cercles vicieux dans lesquels les femmes ne peuvent pas faire leurs preuves à l'aide de dossiers plus prestigieux et davantage de relations avec les clients, ce qui augmenterait leurs chances de

développer des pratiques autonomes et d'avancer dans le cabinet. Il faut rompre ce cycle par un examen interne et systématique de la répartition des dossiers pour que les avocats et les avocates aient également accès à une gamme variée de dossiers.

Les avocats et les avocates devraient avoir l'occasion de travailler sur des dossiers d'importance, de gravité et de complexité égales. Il faudrait s'assurer que tous les avocats salariés aient une expérience importante et vaste. Si un examen montre que l'avocat ou l'avocate n'a pas reçu un certain type de formation, le cabinet devrait prendre l'engagement d'y remédier.

RECOMMANDATION

3.4 Le Groupe de travail recommande que les cabinets s'assurent que les avocats et les avocates aient tous accès à une gamme variée de dossiers. Les cabinets devraient considérer les recommandations émises pour éliminer les cas de discrimination systématique.

b. L'attitude du client

La répartition du travail pose aussi un problème parce que les femmes se voient refuser certains dossiers en raison de la préférence expresse ou tacite du client. Souvent, les cabinets n'appuient pas les avocates lorsque les clients s'opposent à ce qu'une avocate soit affectée à leur dossier. Toutefois, l'expérience a montré que, lorsque le cabinet défend l'implication de l'avocate, la résistance du client disparaît²².

Il semble pratiquement inévitable que les femmes soient en butte à la résistance des clients à un certain moment de leur carrière, ne serait-ce que parce que le public en général a toujours identifié les avocats comme étant des hommes. La probabilité de résistance s'accroît si les avocats seniors adoptent une

attitude défensive ou servile lorsqu'ils présentent leurs collègues de sexe féminin. Il est évident que les craintes des avocats sont très exagérées dans ce domaine. Ces attitudes découlent peut-être en partie des propres réserves des avocats, qu'ils présument partager avec leurs clients.

Les avocates qui pratiquent dans des petits cabinets se heurtent parfois à des préjugés plus graves de la part des clients, parce qu'elles ne peuvent pas s'appuyer sur la réputation d'un grand cabinet ou, dans de nombreux cas, compter sur le même appui de la société. Les avocats tendent à gagner de la crédibilité du seul fait qu'ils appartiennent à un grand cabinet juridique. Les clients ont tendance à présumer que tous les avocats des grands cabinets sont compétents²³.

Les préjugés des clients sont particulièrement manifestes dans le type de travail attribué aux avocates dans les petits cabinets. Par exemple, les clients commerciaux peuvent demander qu'une avocate s'occupe de leurs dossiers en droit de la famille, tandis que les dossiers commerciaux et immobiliers restent entre les mains des avocats masculins²⁴.

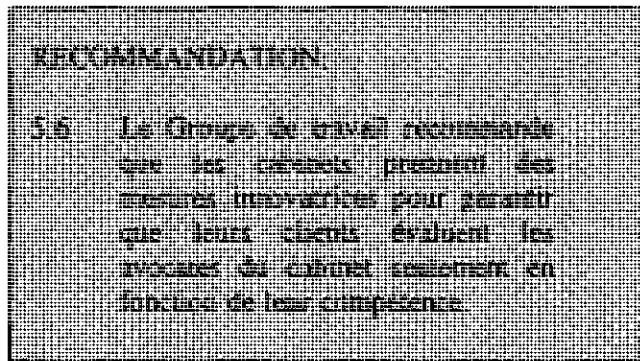
Quoi qu'il en soit, la résistance des clients ne justifie pas qu'un cabinet fasse de la discrimination à l'encontre des femmes (ou de groupes de minorités). En revanche, elle impose une obligation positive au cabinet d'éduquer les clients pour qu'ils acceptent les femmes comme partie intégrante de la profession juridique. Les associés devraient appuyer les avocates dans leur cabinet et s'élever contre les attitudes et comportements sexistes et discriminatoires de leurs clients.

RECOMMANDATION

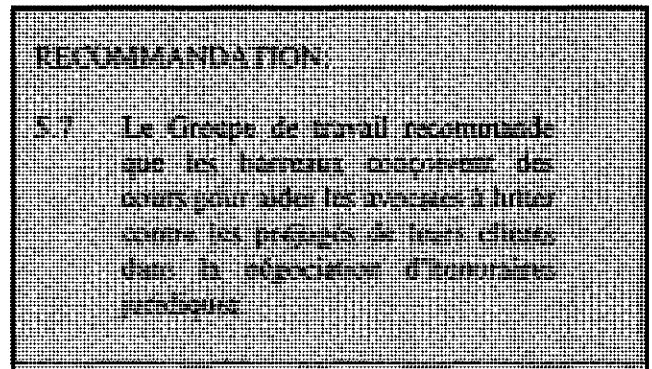
3.5 Le Groupe de travail recommande que les associés appuient les avocates dans leur cabinet lorsqu'elles sont victimes de discrimination de la part des clients.

Les cabinets juridiques devraient prendre des mesures innovatrices pour garantir que les clients évaluent leurs avocates de façon équitable et sans préjugé. Par exemple, les cabinets devraient publier des déclarations affirmant que dans leurs activités, ils adhèrent aux principes de la législation sur les droits de la personne. Ces déclarations pourraient être publiées dans les brochures du cabinet et appuyées par des mesures internes qui encouragent la mobilité ascendante des avocates. Les cabinets peuvent aussi ouvrir la voie au traitement égal des avocates en veillant à ce qu'elles soient présentées aux clients de manière à attirer la confiance et le respect.

La nécessité de mesures innovatrices est d'autant plus impérative pour les femmes provenant de groupes de minorités qui font potentiellement face aux motifs multiples de discrimination. Les cabinets devraient être particulièrement au courant des difficultés auxquelles ces personnes sont confrontées.



Certaines avocates qui pratiquent dans de petits cabinets ont plus de difficultés à négocier leurs honoraires et à se faire payer. Ceci découle souvent du point de vue du client sur la valeur du travail juridique, « c'est comme si les gens se disaient : le travail des femmes a longtemps été gratuit, pourquoi payer pour le travail d'une femme?²⁵ » Les clients de petits cabinets ont souvent recours pour la première fois aux services d'un avocat et ne s'attendent pas à ce que des femmes soient déterminées à se faire payer leurs honoraires. Les barreaux devraient concevoir des cours pour aider les avocates à lutter contre les préjugés de leurs clients dans la négociation d'honoraires juridiques.



2. LE DÉVELOPPEMENT DE LA CLIENTÈLE

L'inégalité dans l'accès aux clients constitue un autre obstacle à l'égalité dans la pratique privée du droit. On note trois problèmes de sexisme relatifs au développement de la clientèle dans les cabinets : (1) les méthodes qui tendent à exclure les avocates; (2) les activités sexistes; et (3) les activités de promotion auprès des clients qui entrent en conflit avec les responsabilités familiales.

Les groupes de travail ont signalé que les étudiants en stage et les jeunes avocats étaient invités plus souvent que leurs homologues de sexe féminin à assister aux réunions avec les clients, aux séances de clôture transactionnelles et aux négociations avec les autres avocats. Les effets de ces actes discriminatoires sont désastreux pour l'avancement professionnel. Les jeunes avocats peuvent développer et démontrer leurs possibilités d'interaction avec les clients, ainsi que leurs talents de négociateurs et de stratèges. Les avocates ne jouissent pas de cette formidable possibilité. Après plusieurs années, l'avocat est considéré comme un membre bien rodé de l'équipe, tandis que l'avocate joue toujours un rôle secondaire.

La culture du monde des affaires masculin restreint aussi les possibilités de développement de clientèle pour les avocates. À l'extrémité de ce système de valeurs se trouvent les activités sexistes. Elles ont pour effet d'exclure totalement les femmes. Dans les années 1990, on entend encore que des activités importantes de développement de clientèle se font en invitant les clients de sexe masculin à prendre un verre dans des bars de danseuses nues. Certains

cabinets sont encore membres de clubs qui excluent totalement les femmes, ou qui les admettent à certaines conditions seulement. Il est clair que le moment est venu de bannir le sexisme des activités de promotion auprès de la clientèle.

RECOMMANDATION

3.8 Le Groupe de travail recommande que les cabinets examinent les activités sexistes de promotion auprès de la clientèle.

Il est des activités de cet ordre, qui sans être ouvertement sexistes, auront cependant tendance à exclure des femmes. Elles sont plus subtiles mais posent tout de même des problèmes. De nombreuses avocates ont dit que les activités de promotion de leur cabinet auprès de la clientèle, comme les tournois de golf et les billets pour les rencontres sportives, concernent des sujets d'intérêt masculin. D'autres activités, plus neutres sur le plan des sexes, comme les dégustations de vins, ne sont pas organisées par le cabinet même si elles sont tout autant appropriées. Les femmes qui souhaitent changer l'orientation des activités de promotion ou des rencontres mondaines des cabinets sont souvent accusées d'être «collet monté», «dépourvues d'humour», «puritaines», etc. Les cabinets ne semblent pas pouvoir comprendre les inconvénients qu'aura à long terme l'exclusion d'une grande partie de leurs collègues des activités de développement de la clientèle.

Les obstacles dans ce domaine sont particulièrement importants lorsque la promotion auprès de la clientèle se voit attribuer une forte priorité dans l'évaluation professionnelle. Les cabinets juridiques devraient repenser leurs programmes actuels en la matière pour que les avocates jouissent des mêmes possibilités. Bien que les cabinets doivent tenir compte des vœux de leurs clients, il existe de nombreuses activités qui pourraient intéresser les clients sans exclure les avocates. Les cabinets devraient promouvoir des activités pour les avocates qui fassent participer les

femmes d'affaires et autres femmes membres de professions libérales. Cette intégration accroîtrait les occasions pour les cabinets et leurs membres. Les cabinets juridiques devraient inclure les avocates dans la planification de ces activités et se demander constamment si les activités traditionnelles de promotion auprès de la clientèle sont vraiment neutres.

Des problèmes identiques existent pour les avocates qui pratiquent dans de petits cabinets. Certains clubs et associations locaux qui aident à développer les relations professionnelles demeurent toujours l'apanage des hommes. Il est rare que des femmes soient invitées à y entrer. Ces institutions sont particulièrement importantes dans les petites villes et les régions rurales. Les femmes sont encore exclues des dîners d'affaires, des activités sportives, des mondanités et autres activités auxquelles assistent des avocats, avec ou sans clients masculins. Là encore, les avocats seniors doivent jouer un rôle de chef de file pour garantir que les femmes ne soient pas exclues des possibilités de recherche d'une clientèle.

Les cabinets doivent non seulement réexaminer le type d'activités promotionnelles qu'ils encouragent mais aussi réévaluer, avec un oeil critique, toutes celles qui ont lieu en dehors des heures normales de travail. Il est temps de se demander si l'on doit toujours compter sur la disponibilité des avocats le soir et les fins de semaine. En revanche, nous devons trouver des solutions créatives qui s'harmonisent davantage à un genre de vie plus équilibré.

RECOMMANDATION

3.9 Le Groupe de travail recommande que les cabinets examinent leurs activités de promotion auprès de la clientèle pour s'assurer que les avocates ont les mêmes possibilités de participer à la recherche d'une clientèle ainsi qu'un accès égal à cette dernière.

3. LE MENTOR

Pour le perfectionnement professionnel des avocats, il est essentiel d'avoir l'appui des avocats seniors. Ceux-ci jouent le rôle de mentors en ce qu'ils aident à transmettre les valeurs du cabinet, prodiguent des conseils sur les objectifs de carrière, donnent une évaluation officieuse de la performance des jeunes avocats et les informent de la dynamique du cabinet. En cela, leur rôle diffère de celui du tuteur, qui est chargé d'aider à la formation professionnelle des jeunes avocats et de surveiller leur travail.

Les relations de mentor semblent souvent s'établir naturellement entre les avocats seniors masculin et les jeunes avocats salariés de même sexe. Les femmes ont, toutefois, des difficultés à créer de tels liens. Le manque de relations avec un mentor est un facteur clé dans le défaut d'avancement professionnel, parce qu'il est lié à la répartition du travail, à l'évaluation du rendement, et en fin de compte, à la décision d'admission à la société. Les avocats qui ont de bons mentors bénéficient d'un avantage pour devenir «associés». Ceux qui n'en ont pas tendent à devenir «avocats salariés invisibles».

Le problème est partiellement causé, à cet égard, par des pratiques traditionnelles de fraternisation dans les cabinets, qui reflètent des intérêts masculins. Grâce aux activités de fraternisation, les étudiants, les avocats salariés et les associés apprennent à se connaître de façon décontractée, échangent leurs histoires et leurs expériences, apprennent à se connaître sur le plan personnel et professionnel et développent des liens étroits. Bon nombre de ces relations sont centrées sur les sports d'équipe et sont donc plus accessibles aux hommes. Il faut faire des efforts pour élargir ces pratiques de façon à intégrer tous les membres du cabinet.

La situation est la même pour les femmes qui pratiquent dans de petits cabinets. L'un des principaux problèmes auxquels elles font face est l'isolement et l'absence de soutien. L'isolement a une incidence sur le développement professionnel, la confiance en soi et les perceptions de la clientèle. Des programmes de mentors aideraient à mettre fin à cet isolement. D'autres solutions comme les

possibilités accrues d'établir un réseau de relations font l'objet du chapitre 13 du Rapport, qui porte sur le rôle de l'Association du Barreau canadien pour promouvoir l'égalité entre les sexes dans la profession.

L'incidence qu'a sur les avocates ce manque de relations avec des mentors ne devrait pas être sous-estimée. Tous les rapports du Groupe de travail signalent que la solution aux problèmes de sexisme et de discrimination réside dans l'intérêt que doivent porter les associés aux avocates salariés de leur cabinet, et l'appui qu'ils devraient leur fournir. Cet appui et encouragement peuvent être dispensés par le biais d'un programme efficace de mentors.

La situation est encore plus grave pour les femmes provenant de groupes de minorités. Dans bon nombre de cas, ces avocates forment des groupes la première génération de membres de professions libérales. Elles ont peut-être davantage besoin d'aide que les femmes de race blanche pour établir leur clientèle. Souvent, elles sont défavorisées sur ce plan car elles n'ont pas vécu dans un milieu où les compétences professionnelles se développent. Les cabinets juridiques devraient reconnaître cette réalité et prendre des mesures pour fournir un soutien de type mentor adéquat.

Les cabinets devraient aussi établir des relations de mentors entre les avocats seniors et les jeunes avocates qui proviennent de groupes raciaux ou ethniques divers, sont autochtones, handicapées ou lesbiennes. Vu le nombre relativement restreint de ces personnes dans les niveaux supérieurs de la profession, il se pourrait que les cabinets aient à fournir un effort concerté et coordonné à cet égard.

Il est clair que les relations de mentors n'évoluent pas toujours naturellement. Les cabinets devraient élaborer des critères pour les mentors, former les associés à cette tâche, rendre les attentes explicites et surveiller les résultats. Un crédit devrait être alloué pour le temps consacré à cette activité. Le choix du mentor sera un élément clé du succès de la relation. Dans la mesure du possible, il faudrait faire des efforts pour rapprocher les personnes, les ententes consensuelles seront certainement celles se rapprochant le plus d'une relation naturelle entre le

mentor et l'avocat conseillé et de ce fait seront probablement celles les plus susceptibles de réussite.

La conception du cabinet en tant qu'équipe dont les membres s'entraident en vue d'un objectif commun - cabinet dont la réussite n'est pas uniquement financière mais également humaine - devrait être ravivée et entretenue.

De plus, les barreaux devraient créer des programmes pour les avocates de petits cabinets, dans le but de les aider à entrer dans la profession, de les conseiller sur leur cheminement de carrière ou encore leur offrir un lieu où elles peuvent discuter, analyser, confronter les expériences qu'elles vivent dans la profession, notamment les difficultés avec les clients.

RECOMMANDATION

5.10 Le Groupe de travail recommande que les cabinets créent des programmes offerts de manière pour les avocates afin de garantir leur développement professionnel.

RECOMMANDATION

5.11 Le Groupe de travail recommande que les barreaux créent des programmes de mentors pour les avocates de petits cabinets.

4. L'ACCÈS AU STATUT D'ASSOCIÉ

Les femmes sont entrées dans les cabinets en plus grand nombre au cours des dernières années. Elles ne deviennent toutefois pas associées au rythme de leur embauche²⁶. Bon nombre de femmes estiment qu'elles ne sont pas prises en considération pour l'admission à la société du fait de l'application de critères subjectifs qui ne rendent pas exactement compte du mérite. Le problème est en partie

attribuable au système, car les critères d'avancement des cabinets sont vagues, et la répartition du travail, comme la formation, sont le fait du hasard. Le manque de critères clairs tend à nuire aux avocates.

Par exemple, en 1990, le *Law Times* titrait un éditorial, [Traduction] «Une étude montre que les cabinets manquent d'associées»²⁷. Un autre magazine très lu rapportait ceci:

[Traduction]

Si vous entrez dans n'importe quel cabinet, vous verrez encore, comme il y a une génération, que la majorité des associés sont des hommes de race blanche de la classe moyenne ou de la grande bourgeoisie²⁸.

Des statistiques à long terme n'ont pas été recueillies de façon complète au Canada. Toutefois, l'expérience américaine est édifiante. Entre le début des années 1960 et le milieu des années 1980, le pourcentage de femmes dans la profession juridique aux États Unis est passé de 3 % à 14 %, mais les femmes ne représentaient encore que 5 % des associés dans les plus grands cabinets du pays et qu'une poignée des décideurs importants dans la magistrature et le gouvernement²⁹.

Une étude unique qui a suivi des avocats sur une certaine période explique partiellement ce phénomène. Une analyse de la promotion de 1974 de la faculté de droit de Harvard a montré que, bien que les femmes aient été plus susceptibles de commencer à travailler dans des cabinets prestigieux et de grande taille que les hommes, dix ans plus tard, seulement 23 % d'entre elles étaient devenues associées, contre 51 % de leurs homologues de sexe masculin. Plus de la moitié des 49 femmes qui étaient entrées à l'origine dans des grands cabinets avaient quitté dans les dix années qui ont suivi³⁰. Les statistiques canadiennes actuelles montrent que le nombre d'associées est beaucoup plus bas que celui prévu d'après la fréquence d'entrée des femmes dans la profession pendant les quinze dernières années³¹.

Dans une recherche préparée pour le Groupe de travail, les données de l'enquête de l'Ontario ont été examinées pour analyser cette tendance dans le détail³². Cette analyse portait sur un certain nombre de variables pour déterminer l'incidence du sexe sur

l'accès au statut d'associé. L'enquête a conclu que la diminution des possibilités d'accès à la société dans les dernières années a eu un effet plus dur sur les femmes que sur les hommes³³. Lorsque l'expérience et d'autres variables restaient constantes, 54 % des hommes, contre 38 % des femmes, ont été jugés susceptibles d'accéder au statut d'associé. Dans l'ensemble, l'étude a montré que, sans égard à l'expérience et aux antécédents, aux structures et aux facteurs macro-sociaux, les hommes sont toujours plus susceptibles que les femmes d'accéder au statut d'associé.

Ces statistiques sur les sociétés d'avocats montrent qu'il existe une discrimination systémique dans les décisions des cabinets. On remarque une tendance persistante à la discrimination entre les sexes. C'est une discrimination directe dans la mesure où elle signifie l'application de critères subjectifs et de préjugés latents reliés au sexe qui guide le choix des associés. Il s'agit aussi d'une discrimination par suite d'un effet préjudiciable du fait que les décisions de cet ordre sont le fruit de l'application de critères neutres qui nuisent aux femmes, notamment du fait du lien entre la période critique pour arriver au statut d'associé et les années où les avocates sont le plus susceptibles d'être enceintes.

Il faut élaborer une méthode plus systématique pour l'évaluation des avocats et des avocates associés dans les cabinets. En particulier, l'écart entre l'évaluation des avocats salariés et les critères de l'accès au statut d'associé doit être comblé. Il est recommandé que les évaluations des avocats salariés soient fondées sur des observations objectives du rendement au travail et non pas sur des présomptions généralisées; qu'elles soient enregistrées tous les six mois ou tous les ans et examinées régulièrement de façon à garantir que tous les avocats salariés aient bien toute l'expérience nécessaire à l'évaluation pour l'accès au statut d'associé.

Les cabinets juridiques devraient aussi concevoir une méthodologie d'évaluation pour éliminer le sexisme dans le processus de sélection pour l'accès au statut d'associé. Cette méthodologie devrait être diffusée au sein du cabinet. Les méthodes d'évaluation devraient garantir la cohérence entre les

critères pour le classement des avocats salariés et les critères d'évaluation pour l'accès au statut d'associé. Les éléments du processus d'évaluation pourraient inclure l'énumération des critères d'accès au statut d'associé; la durée de service avant la prise de décision; la méthode et la fréquence de l'évaluation des avocats salariés; la forme de cette évaluation; la méthode de communication des évaluations aux avocats salariés et la procédure de grief ou d'appel.

RECOMMANDATION

5.12 Le Groupe de travail recommande aux cabinets juridiques de concevoir une méthode d'évaluation pour éliminer le sexisme et la discrimination dans le processus décisionnel d'accès à la société.

L'Association du Barreau canadien devrait aider les cabinets en produisant une brochure éducative qui montrerait leurs obligations juridiques dans le processus décisionnel de l'accès à la société, et offrir de l'aide pratique pour définir les critères et la méthodologie de l'évaluation des avocats salariés.

RECOMMANDATION

5.13 Le Groupe de travail recommande que l'Association du Barreau canadien prépare une brochure sur les obligations juridiques et méthodologiques des cabinets dans le processus décisionnel sur l'accès au statut d'associé et offre une aide pratique pour établir des critères et une méthode d'évaluation des avocats.

Pour que les femmes à la recherche d'un emploi ou les jeunes avocates puissent prendre des décisions éclairées sur leurs possibilités de carrière, les cabinets juridiques devraient être tenus de faire aux barreaux, tous les ans, un rapport sur la démographie de leur effectif. Cette exigence de divulgation inclurait le taux de maintien des avocates dans l'effectif et le taux de promotion d'avocates au statut d'associées. Cette information devrait être rendue publique afin que les étudiants et autres intéressés puissent y avoir accès. Ces exigences de divulgation et le rôle du barreau font l'objet d'un exposé plus détaillé au chapitre 12. Le processus d'auto-évaluation aidera le cabinet à élaborer des pratiques d'emploi plus équitables.

RECOMMANDATION

5.14 Le Groupe de travail recommande que les cabinets soient tenus de faire, sur une base annuelle, rapport aux barreaux sur la démographie de leur effectif, notamment les taux de maintien des avocates dans l'effectif et le taux de promotion d'avocats au statut d'associées.

Au niveau individuel, une sorte de mystique entoure la société et le contrat de société et l'accès au statut d'associé. Le secret dont s'enveloppe la société désavantage les jeunes avocats, en général, et les jeunes avocates en particulier. La nature du processus crée aussi un handicap pour les membres des groupes qui ont été traditionnellement exclus des grands cabinets. On devrait pouvoir exiger davantage d'échanges d'information dans les cabinets, entre les employeurs et les employés et dans la profession, en général. L'Association du Barreau canadien devrait préparer des documents didactiques pour les jeunes avocats sur la manière dont on accède au statut d'associé.

RECOMMANDATION

5.15 Le Groupe de travail recommande que l'Association du Barreau canadien prépare et distribue des documents éducatifs à l'attention des jeunes avocats sur la manière d'accéder au statut d'associé.

Une autre source d'inquiétude tient au fait que les autres formes de promotion, outre le statut d'associé, qui apparaissent actuellement dans les grands cabinets américains, et dont il a été question plus haut³⁴, deviendront des obstacles à l'avancement des femmes. Ces changements devraient être surveillés pour voir si les nouvelles formes d'ententes entre les avocats non associés et les associés créent de nouveaux obstacles pour les femmes. L'Association du Barreau canadien devrait commander une étude dans cinq ans, pour voir dans quelle mesure le statut d'associé est lié au sexe, ainsi que pour examiner les formes alternatives au statut d'associé à part entière et leur incidence sur l'avancement professionnel des avocates.

RECOMMANDATION

5.16 Le Groupe de travail recommande que l'Association du Barreau canadien commande une étude dans cinq ans pour vérifier les tendances d'accès au statut d'associé, selon le sexe, ainsi que les formes alternatives au statut d'associé à part entière et leur incidence sur l'avancement professionnel des avocates.

5. L'EXCLUSION DES COMITÉS INFLUENTS

L'accès au statut d'associé n'est pas le dernier obstacle pour les femmes dans les grands cabinets. Il y a relativement peu d'associées dans les grands cabinets qui accèdent au niveau de la direction dans ceux-ci. Même en tant qu'associées, les femmes déclarent qu'elles se heurtent à un plafond de verre³⁵.

On constate une faiblesse marquée dans la représentation des associées aux comités de direction, aux comités de rémunération et en tant que cheffes de groupes de pratique. Habituellement, elles sont sur-représentées dans les comités de recrutement, de bibliothèque et autres comités dotés de moins de pouvoir. En conséquence, les femmes continueront à avoir moins de contrôle sur leurs affaires dans les grands cabinets, et elles auront moins de poids dans les décisions qui concernent la structure et les politiques du cabinet. Les cabinets juridiques devraient examiner les structures des comités et les obstacles internes à la promotion dans les comités les plus influents, et prendre des mesures pour garantir la représentation équitable des femmes dans tous les comités.

Les cabinets devraient aussi encourager les femmes à prendre la direction de ces comités. En assurant un accès égal à des comités influents, en particulier à leur direction, on instaurera un début d'égalité des sexes dans le cabinet, ce qui aidera à donner aux femmes du poids dans la structure du cabinet et dans l'élaboration de ses politiques, de façon à ce qu'il puisse, éventuellement, mieux intégrer leurs besoins.

RECOMMANDATION

5.17 Le Groupe de travail recommande aux cabinets d'examiner les structures des comités et les obstacles internes à la promotion des femmes dans les comités les plus influents et de prendre des mesures pour garantir la représentation équitable des femmes dans tous les comités. Les cabinets devraient encourager les femmes à prendre la direction de ces comités.

C. L'ACCOMMODATION AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES

Le manque d'accommodation aux responsabilités familiales est le plus grand obstacle à l'avancement dans les cabinets et le plus important motif de départ des femmes de la pratique privée. La discrimination que connaissent les femmes à cause de leurs responsabilités familiales se manifeste de diverses façons.

La principale méthode utilisée pour évaluer les avocats est celle des heures facturables, qui est appliquée de façon uniforme aux avocats et avocates selon leur année d'admission au barreau. Aucune accommodation n'est faite pour les femmes qui ont des enfants à élever. Comme se rôle incombe encore principalement aux femmes, celles-ci doivent faire de très grands efforts pour concilier les exigences de leur carrière et celles de leur famille³⁶. Bien qu'un certain nombre de grands cabinets emploient des avocats à mi-temps, on constate une forte réticence à admettre des associés à «temps partiel» pour s'adapter aux avocates qui ont des responsabilités familiales. Cette résistance a été accentuée par l'insistance mise sur la productivité de l'associé. Le message présenté aux femmes est que si elles souhaitent partager leur temps entre leur carrière et leur famille, elles n'ont pas beaucoup d'avenir dans les cabinets juridiques.

Des inquiétudes se sont manifestées à cause du manque de politiques d'accommodation aux responsabilités familiales dans les cabinets juridiques, par rapport à la plupart des autres organismes des secteurs public et privé. De plus, le Groupe de travail a été informé que là où des politiques existent effectivement, elles tendent encore à pénaliser les femmes à cause de leur rôle de mère. Le fait de considérer qu'il est essentiel pour un avocat de se dévouer totalement à la pratique dresse des obstacles culturels pour les femmes qui tentent d'en arriver à un juste équilibre entre leur carrière et leur famille. Les femmes ont aussi remarqué l'impact disproportionné que les responsabilités familiales peuvent avoir sur leur avancement dans les cabinets. Ces questions sont traitées plus en détail ci-après.

Le Groupe de travail reconnaît que les hommes assument maintenant une part plus grande des responsabilités familiales, et que les avocats masculins sont aussi désireux de mieux équilibrer leur vie personnelle et professionnelle. Il est aussi clair que cette évolution est essentielle pour promouvoir l'égalité entre les sexes et une main-d'œuvre intégrée. Toutefois, les témoignages recueillis par le Groupe de travail démontre avec force que les avocates continuent à assumer la part du lion des responsabilités familiales³⁷; que ce sont elles qui demandent des accommodations à leurs employeurs et que pour ces raisons, elles sont désavantagées dans la profession juridique.

Les efforts à court terme doivent donc viser l'accommodation aux besoins des femmes. Toutefois, l'amélioration de la situation des femmes et la diminution des obstacles structurels et psychologiques pour atteindre une façon plus souple de pratiquer seront aussi profitables aux hommes qui souhaitent ces accommodations.

1. LA CAUSE DES OBSTACLES À L'ACCOMMODATION

Le manque d'accommodation aux responsabilités familiales des cabinets se comprend mieux dans le contexte du conflit entre la capacité de reproduction de la femme et l'archétype des avocats qui ont un cheminement de carrière linéaire. La réalité biologique veut que seules les femmes mettent au

monde des enfants. La plupart des femmes passent plus de temps que les hommes à s'occuper des enfants. C'est là une réalité sociologique. Chaque femme qui entre dans un cabinet juridique sera peut-être une mère qui prendra des congés pour avoir des enfants, et qui aura donc des difficultés à travailler au même rythme que les autres avocats à cause de ses responsabilités partagées. Ainsi, les femmes sont perçues comme moins utiles au cabinet juridique parce qu'elles sont moins susceptibles de se conformer à l'archétype du succès.

Certaines femmes font exception à cette tendance générale, mais il semble qu'elles aient elles-mêmes créés les accommodations nécessaires à leurs responsabilités familiales.

Le succès dépend donc, encore, de l'adhésion des femmes au modèle proposé par les hommes. Le fait que certaines femmes répondent à ces normes ne les justifie pas et ne rend pas cet exercice bénéfique. Si les seules femmes qui réussissent dans les cabinets sont celles qui parviennent à s'adapter au modèle masculin, alors l'inégalité des sexes n'a rien perdu de sa virulence.

2. POURQUOI LES CABINETS DOIVENT-ILS CHANGER?

a. Le respect de la loi

Les cabinets devraient être motivés à s'adapter aux femmes pour les motifs suivants : (a) le respect de la loi; (b) les aspects économiques de l'accommodation et (c) la responsabilité sociale. Toutefois, le Groupe de travail reconnaît que si le modèle masculin actuel doit être contesté, celui qui le remplacera ne devra pas saper la capacité de réussir du cabinet, qui doit pouvoir se faire une clientèle et la garder, attirer de bons avocats et les garder, et demeurer rentable.

Des codes des droits de la personne ont été adoptés dans tout le pays pour remédier aux préjudices causés par la discrimination. La législation canadienne sur les droits de la personne oblige clairement les employeurs à changer leurs pratiques lorsqu'elles ont un effet néfaste sur les

membres d'un groupe protégé³⁸. Cette obligation juridique de s'adapter entraîne des conséquences claires pour les cabinets juridiques dont les pratiques constituent de la discrimination contre les femmes avocates parce qu'elles mettent des enfants au monde et les élèvent.

La relation entre les responsabilités familiales et l'inégalité des femmes a été décrite avec éloquence par l'ancien juge en chef Brian Dickson dans l'arrêt *Brooks c. Canada Safeway Ltd.*³⁹.

Allier travail salarié et maternité et tenir compte des besoins des femmes enceintes au travail sont des impératifs de plus en plus pressants. Il semble aller de soi que celles qui donnent naissance à des enfants et favorisent ainsi l'ensemble de la société ne devraient pas en subir un désavantage économique ou social⁴⁰.

Bien qu'il semble «aller de soi» que les femmes ne devraient pas faire l'objet de discrimination du fait de leur rôle de mère, il est tout aussi sûr que les avocates sont désavantagées sur le plan économique et professionnel parce que, dans la société, elles ont la responsabilité principale d'éduquer leurs enfants. Les cabinets ont l'obligation de veiller à ce que leurs pratiques ne perpétuent pas cette discrimination par suite d'un effet préjudiciable en imposant, directement ou indirectement, des limites à leur avancement professionnel et à leur rémunération et prestations, du fait de leurs responsabilités familiales.

Dans l'arrêt *Brooks*, la Cour suprême du Canada énonce la nature essentielle de cette forme de discrimination et le rôle clé qu'elle joue en perpétuant l'inégalité entre les sexes dans la société.

Il peut y avoir un désavantage injuste lorsqu'on laisse porter à un seul groupe de personnes les coûts d'activités qui profitent à l'ensemble de la société ... Il ressort en outre de cet argument qu'en ne concluant pas que le régime de *Safeway* est discriminatoire, on saperait un des objectifs des lois anti-discrimination. On le ferait en avalisant une des façons les plus marquées de désavantager les femmes dans notre société. Ce serait avaliser l'imposition aux femmes d'une part disproportionnée des coûts de la grossesse. La suppression des fardeaux injustes imposés aux femmes et aux autres groupes dans la société

constitue un objet clef des lois anti-discrimination⁴¹.

L'existence d'une obligation *légale* de s'adapter aux besoins des mères qui travaillent invalide effectivement l'argument voulant que les femmes ont des enfants par «choix», et qu'elles doivent donc en assumer les coûts. Dans l'arrêt *Brooks*, la Cour suprême a affirmé que le besoin de s'occuper des enfants est à la fois personnel et social. Les cabinets doivent veiller à ce que leur structure et leurs pratiques n'aient pas un effet néfaste sur les femmes du fait qu'elles sont mères de famille.

b. Les aspects économiques de l'accommodation

Les grands cabinets se distinguent par leurs frais généraux élevés qui motivent la nécessité de beaucoup d'heures facturables. Tout en semblant neutres sur le plan des sexes, les frais généraux bloquent souvent les politiques qui visent à adapter les horaires selon les responsabilités familiales alors qu'en fait, un équilibre peut être réalisé par des politiques souples, sans toucher à la rentabilité du cabinet.

La résistance à la pratique du droit à temps partiel est fondée en bonne partie sur la croyance que les frais généraux imposés par un avocat à temps partiel ne sont que légèrement inférieurs à ceux d'un avocat à plein temps. Les cabinets juridiques font aussi valoir que, dans le secteur des services, là où l'avantage sur la concurrence peut dépendre du caractère immédiat du service, le travail juridique ne peut pas être canalisé dans des heures fixes, certains jours de la semaine. On soutient que les avocats n'ont pas beaucoup de contrôle sur le calendrier et l'horaire des services qu'ils rendent, vu que le client fixe les délais. Ce n'est que dans des rôles de soutien, au sein des grands cabinets juridiques, que l'on peut exercer un certain contrôle sur l'horaire des travaux, et c'est là où sont concentrés les postes à temps partiel.

Toutefois, il est manifeste dans le monde des affaires que les considérations de rentabilité sont le mieux servies par une adaptation à l'évolution de la

main-d'oeuvre⁴². L'accommodation du travail est une réussite parce qu'il attire les avocats dans les cabinets qui l'offrent. La recherche montre aussi que la productivité est liée à la gestion efficace des doubles responsabilités des employés. De plus, le coût du recrutement et de la formation des employés n'a pas cessé d'augmenter, de sorte qu'il peut être extrêmement coûteux de perdre des avocats parce que leurs besoins ne sont pas satisfaits par des accommodations.

Les cabinets devraient reconnaître les coûts économiques de la discrimination. Le coût pour les employeurs est substantiel, dans le domaine du droit, lorsqu'il s'agit de remplacer des avocats et des employés d'expérience, si l'on tient compte des coûts de recrutement, du temps passé à la formation et de la perte d'efficacité pendant la formation. On comprend, en général, que les horaires de travail plus souples et les possibilités de carrière seront rentables, même si tout cela ne produit qu'une baisse du taux de rotation⁴³. Du simple point de vue de la rentabilité, il y a une motivation puissante pour les employeurs, dans le monde juridique, de prendre au sérieux les obligations familiales de leurs employés.

[Traduction]

Laisseriez-vous partir de l'équipement valant 100 000 \$? C'est ce qu'il en coûte, selon l'ABA, pour remplacer un avocat salarié. Il existe de nombreux cas dans lesquels les procureurs quittent les cabinets après trois ou quatre ans, juste quand ils commencent à leur devenir précieux, et ils se dirigent vers des cabinets qui ont des politiques plus raisonnables en matière de personnel.

Les grands cabinets dépensent beaucoup d'argent pour recruter et former des avocates et, lorsque celles-ci s'en vont, il faut faire une déduction de capital. Si les cabinets acceptent que les avocates auront peut-être des enfants, et qu'elles doivent bénéficier d'accommodations qui leur permettent d'apporter une contribution positive à tous les objectifs du cabinet, y compris la rentabilité, leur attention se portera alors sur les façons créatives de régler la question des frais généraux. La valeur de l'accommodation devient encore plus frappante si l'on envisage l'avenir à long terme : on parle en général d'une période de productivité réduite, pendant cinq

ans ou plus, sur une carrière de trente ou quarante ans.

Les avocats dont les cabinets s'adaptent aux responsabilités familiales tendent à être très productifs sur le plan professionnel. Cette productivité est, en partie, attribuable à la satisfaction qu'ils retirent d'avoir atteint leurs objectifs de carrière dans le délai qui leur était imparti. En outre, les avocats seraient encore plus satisfaits au travail s'il savaient que le cabinet reconnaît leur double rôle et leur donne du temps pour se consacrer à leurs familles.

Pour bien comprendre objectivement les aspects économiques de cette adaptation, il faut changer sa manière de penser. Ce changement se rapproche de la réorientation fondamentale du monde des affaires quant au coût des pratiques saines en matière d'environnement. Pendant de nombreuses années, on jugeait qu'il était trop onéreux de respecter les normes de protection de l'environnement, et tant l'environnement que la société ont payé le prix de cette attitude. Aujourd'hui, il est jugé rentable, sur le plan commercial, de mener ses activités en respectant l'environnement. De même, les femmes ont toujours assumé le coût de la maternité et de l'éducation des enfants, mais il devient de plus en plus évident que ce n'est pas une solution économique. Les entreprises ont pris conscience des besoins des travailleuses du fait de leurs obligations familiales. Elles reconnaissent qu'à long terme, le coût de l'accommodation à ces obligations est un bon investissement. Les cabinets aussi doivent adopter cette attitude qui est rentable sur le plan économique.

c. La responsabilité sociale

Les femmes continueront à entrer dans la profession juridique. Elles continueront à avoir des enfants et des carrières. Les cabinets ont la responsabilité sociale de garantir que les femmes qui ont des enfants ne soient pas privées de faire carrière. Tout comme les autres entreprises ou organismes, ils doivent veiller à ce que leur structure permette à leurs employés de s'épanouir complètement, tant à titre de citoyens engagés dans leur milieu qu'à titre d'avocats ou d'avocates professionnels.

La profession, dans son ensemble, doit décider que le fait de dispenser des soins est un aspect valable et important de notre rôle d'avocats, de citoyens et de travailleurs. La profession doit se redéfinir dans un monde qui favorise ces valeurs. Pour ce faire, les membres de la profession doivent formuler des exigences légitimes, productives et saines pour nos carrières juridiques. Nous devons réexaminer avec soin tous nos objectifs et toutes nos hypothèses⁴⁴.

3. LE PROBLÈME DES HEURES FACTURABLES

Des cabinets de tous genres font maintenant le compte des heures facturables de leurs avocats. Cette méthode est, de façon étrange, un phénomène relativement récent qui ne s'est généralisé qu'à partir du milieu des années 1960⁴⁵. Dès les années 1970, il était devenu courant pour les cabinets juridiques de fixer des objectifs dépassant 1 500 heures facturables par an pour les avocats salariés et les associés. Alors qu'auparavant, les années d'ancienneté et l'expérience servaient de critère pour établir la rémunération, le fait de considérer maintenant les heures facturables met l'accent sur la productivité et la concurrence. C'est là un aspect de la commercialisation croissante de la profession.

Les heures facturables représentent actuellement l'évaluation prédominante dans les grands cabinets⁴⁷. Ce mécanisme, tout en ayant une apparence d'objectivité, constitue un obstacle pour les avocates des grands cabinets. Les heures facturables sont des notions à caractère social plutôt que de simples unités de mesure, c'est-à-dire qu'elles ont des significations différentes selon les personnes et servent à autre chose qu'à la facturation. Dans les pratiques actuelles des cabinets juridiques, le recours aux heures facturables tend à créer de la discrimination à l'encontre des femmes en termes d'accès au statut d'associé et d'autres décisions liées au statut et au revenu.

Un objectif de facturation de 1 600 heures par an n'est pas neutre. Les personnes qui pratiquent dans la plupart des régimes de réaménagement des horaires

de travail et la plupart de ceux qui souffrent de handicaps ne peuvent pas atteindre de tels objectifs. Ils sont aussi plus difficiles à atteindre dans certains domaines que dans d'autres, notamment dans ceux où les avocates sont les plus nombreuses, savoir le droit de la famille.

Les heures constituent le facteur clé pour l'avancement, la rémunération et, plus particulièrement, l'accès au statut d'associé. Bien que les heures facturables soient un critère uniforme, le fait qu'elles nuisent aux femmes en tant que groupe constitue de la discrimination.

[Traduction]

Toute la question des heures a une incidence directe sur ce que je considère comme de la discrimination à l'envers. La manière la plus simple dont je l'ai dit aux gens au fil des ans, c'est que la période pendant laquelle la plupart des femmes sont évaluées dans le but de devenir associées, si vous acceptez les heures facturables comme étant l'un des principaux critères pour obtenir le statut d'associé, la période pendant laquelle les femmes sont évaluées à cette fin coïncide précisément avec la période au cours de laquelle elles auront des enfants ... Je pense que l'absurdité de la situation se traduit par le fait que j'ai été entourée, dans la pratique privée, par une avocate et un avocat. Ma collègue, qui avait eu un enfant pendant qu'elle était avocate salariée, craignait de ne jamais obtenir le statut d'associée. Quant à l'homme, il était exactement du même âge, avait quatre enfants, et il ne faisait pas de doute qu'il deviendrait associé, et c'est ce qui est arrivé⁴⁶.

En effet, si le critère unique ou premier de l'évaluation du rendement est celui des heures facturables, il a un effet préjudiciable sur les femmes et constitue une forme illicite de discrimination entre les sexes. Le problème n'est toutefois pas lié aux heures facturables en soi, mais aux objectifs irréalistes qui sont fixés et qui sont hors d'atteinte pour des femmes ayant des responsabilités familiales. Ce système crée de la discrimination à l'encontre des femmes en tant que groupe, et il faut faire certaines accommodations pour tenir compte de cette réalité sociale.

Le Groupe de travail estime que les cabinets

doivent accommoder les avocates, en reconnaissant que les responsabilités familiales auront une incidence sur les heures facturables qu'elles feront et en s'assurant que leur carrière n'en sera pas touchée. Les avocates qui ont de jeunes enfants feront inévitablement moins d'heures facturables et seront moins disponibles pour la recherche de clients et les autres travaux non facturables. Toutefois, la réduction du nombre des heures travaillées ne devrait pas être assimilée à un statut de travail à temps partiel pour l'avocate et ne devrait pas retarder ni modifier son accès au statut d'associée, ni avoir d'effet sur son salaire. Il s'agit simplement d'une accommodation que les cabinets sont tenus de faire *en vertu de la loi* pour les avocates qui travaillent à *plein temps* et s'occupent de leurs enfants.

Dans une certaine mesure, la notion d'accommodation raisonnable dépend de la taille du cabinet juridique et d'autres facteurs qui ne dépendent que de l'avocate et de la nature de son activité professionnelle. Dans un rapport préparé par le groupe de travail de Boston sur le rôle de parents et la profession juridique, une réduction d'un maximum de 20 % dans le nombre d'heures de travail d'une avocate était considérée comme une accommodation raisonnable qu'un cabinet faisait du fait des obligations familiales. Ce niveau a été établi après consultation des cabinets. De même, un rapport récent sur les femmes en ingénierie a recommandé qu'une réduction de 20 % dans les heures de travail ne devrait pas avoir d'incidence sur les salaires. Le niveau d'aménagement requis par la loi canadienne s'inscrit sous le seuil de «contraintes excessives» imposées au cabinet. Le fait important est que cette accommodation ne doit pas avoir l'impact sur le statut d'employé à temps plein de l'avocate, ni sur son statut d'avocate salariée. C'est le moyen par lequel le fardeau de la discrimination est assumé en vertu de la loi.

Les cabinets juridiques peuvent aussi envisager d'élaborer d'autres modèles de rémunération. Des solutions de rechange aux heures facturables, y compris les critères fondés sur le mérite, la satisfaction de la clientèle, la qualité du travail, les l'expertise et la spécialisation pourraient être envisagées. Au lieu d'insister sur un simple nombre d'heures qui seraient facturées à un client, on

pourrait évaluer les heures effectivement travaillées pour le client. Les cabinets devraient aussi être encouragés à faire des expériences de partage du travail, de travail en équipe sur des dossiers et autres notions innovatrices identiques. Les cabinets pourraient soutenir que ces autres critères existent déjà. Toutefois, comme les heures facturables sont faciles à mesurer, elles tendent à prédominer en dépit de l'existence d'autres critères. Les cabinets juridiques devraient évaluer les avocats de manière à accorder une véritable valeur à la qualité du temps passé plutôt que de se fier exclusivement à la quantité de temps.

RECOMMANDATION:

3.15 Le Groupe de travail recommande que les cabinets fixent des objectifs réalistes d'heures facturables pour les femmes qui s'occupent de leurs enfants, dans le cadre de leur obligation légale d'accommodation.

RECOMMANDATION:

3.17 Le Groupe de travail recommande que, dans le cadre de l'obligation légale d'accommodation, la réduction de l'objectif d'heures facturables ne retarde pas l'accès au statut d'associée et n'ait pas d'effet négatif sur la rémunération.

RECOMMANDATION:

3.20 Le Groupe de travail recommande que les cabinets évaluent les avocats de manière à accorder une véritable valeur à la qualité du temps passé plutôt que de se fier exclusivement à la quantité de temps.

4. LE CONGÉ DE MATERNITÉ, LE CONGÉ PARENTAL, LE CONGÉ FAMILIAL

a. La nécessité d'établir des politiques en matière de congés

Bien qu'un nombre de plus en plus grand de cabinets adoptent des politiques de congé de maternité et de congé parental, le coût pour la carrière des femmes lorsqu'elles ont des enfants demeure encore très élevé. Le fait que la maternité soit automatiquement interprétée comme un engagement réduit dans la carrière juridique est confirmé par l'expérience de nombreuses avocates. Cette perception entraîne une perte de statut et de revenu qui est souvent disproportionnée par rapport au coût réel du congé pour le cabinet. La discrimination à cause de la grossesse est clairement interdite et, cependant, le Groupe de travail a reçu de nombreux rapports de femmes défavorisées lorsqu'elles sont devenues mères de famille.

[Traduction]

Dans certains cas, la pénalité subie pour avoir pris un congé de maternité est manifeste. Certaines avocates salariées qui ont pris un congé de maternité de trois mois ont perdu toute une année d'ancienneté pour les fins de promotion au statut d'associée, ont eu leur salaire gelé pendant l'année de maternité ou n'ont pas reçu de gratification à la fin de l'année à la différence des autres associés. Une avocate d'un grand cabinet de Toronto a dit qu'elle ne se rappelle pas avoir vu d'avocate triompher dans la profession après avoir pris un congé de maternité. Dans son cabinet, la grossesse équivalait au «baiser de Judas» proverbial⁴⁷.

Cette crainte a été confirmée par les rapports des barreaux provinciaux. Lorsqu'elles ont été interrogées sur l'incidence du congé de maternité sur la carrière, plusieurs répondantes ont cité des coûts concrets, comme la perte de bureau, la perte de revenus et la perte d'emploi⁴⁸.

L'expérience des avocates en matière de congé de maternité devrait être opposée à l'impact d'autres formes de congé pris par des avocats. Les hommes qui souffrent de problèmes de santé comme les crises cardiaques et prennent des congés pour récupérer, et

ceux qui prennent entre neuf et douze mois pour poursuivre des études supérieures, même si ce n'est pas en rapport avec leur emploi actuel, ne sont pas pénalisés et ne perdent pas leur ancienneté, que ce soit pour le statut d'associé ou leur salaire. Il est difficile de comprendre pourquoi tout le monde estime que le fait de prendre un congé de maternité correspond à un congé «pour raisons personnelles» et que cela diffère radicalement des autres motifs de congé.

La profession juridique doit reconnaître que les congés de maternité et parentaux sont un élément du coût afférent aux employés. Si un cabinet souhaite conserver les femmes de talent à long terme, il doit trouver des manières de s'adapter aux responsabilités familiales. Le fait que toutes les carrières soient «étalées», c'est-à-dire qu'il y a des variations de productivité pendant tout le cycle de vie, doit être reconnu. Il est injuste d'utiliser le cycle de production typiquement masculin comme si c'était la norme et d'ainsi d'exercer de la discrimination contre les personnes dont la vie ne correspond pas à ce modèle.

Les cabinets devraient adopter des politiques en matière de congés de maternité et de congés parentaux. Les barreaux devraient aider les petits cabinets à cet égard en établissant une «banque de clauses» adaptées aux réalités économiques de leur contexte.

RECOMMANDATION

5.21 Le Groupe de travail recommande que tous les cabinets juridiques adoptent des politiques en matière de congés de maternité et de congés parentaux.

RECOMMANDATION

5.22 Le Groupe de travail recommande que les barreaux aident les petits cabinets à établir des politiques sur les congés de maternité et le congé parental.

Il est injuste pour les femmes des cabinets que l'on traite ces questions au cas par cas. Les politiques établies permettront aux avocates de soulever la question des congés plus tôt et ainsi d'aider leur cabinet à les planifier. Le Groupe de travail reconnaît la responsabilité de chaque avocate de faire part de ses besoins à cet égard au cabinet, le plus tôt possible, pour permettre un aménagement en raison des congés.

RECOMMANDATION

5.23 Le Groupe de travail insiste sur le fait que les avocats doivent donner avis le plus tôt possible quant à la date et à la durée du congé.

Les cabinets doivent s'engager à ne pas désavantager indûment les employés à cause de leurs responsabilités familiales. Le Groupe de travail recommande que les cabinets offrent des prestations de congé parental et que les droits à des augmentations de salaire ou à l'admissibilité à des indemnités, à l'ancienneté, à l'accès au statut d'associé et autre avancement ne soient pas modifiés pendant que l'employé est en congé parental.

RECOMMANDATION

5.24 Le Groupe de travail recommande que les cabinets offrent des prestations de congé parental et que les droits en l'admissibilité à des augmentations de salaire, à des indemnités, à l'ancienneté, à l'accès au statut d'associé et autre avancement ne soient pas modifiés pendant que l'employé est en congé parental.

Les cabinets devraient aussi tenir compte des préoccupations des avocates qui craignent de perdre des dossiers et leur clientèle pendant leur absence. Ils devraient aider à la gestion des dossiers grâce à un processus de planification. Ils ont l'obligation de surveiller et d'assurer la réintégration de l'avocate dans la pratique après un congé parental. Tous les efforts possibles devraient être déployés pour que les avocates réintègrent le même poste qu'auparavant.

De plus en plus d'entreprises reconnaissent que la pression des responsabilités familiales signifie plus que l'agitation qui entoure la naissance des enfants ou l'adoption. Les cabinets juridiques devraient comprendre que d'autres formes de congé familial peuvent être requises, par exemple pour prendre soin des personnes âgées.

b. Le remplacement du revenu

Dans un petit cabinet, l'absence qui découle du congé de maternité et du congé parental est en soi un problème. L'avocate n'est pas là et il faut continuer à payer les frais généraux, le revenu doit continuer à entrer pour elle et les clients doivent recevoir du service. Les congés demandent une planification, tant en termes de remplacement du revenu que pour trouver un autre avocat en l'absence de celle ou de celui qui est en congé.

Rares sont les petits cabinets qui peuvent absorber les coûts de longs congés de maternité ou de

congés parentaux. Les avocats salariés jouissent des prestations d'assurance-chômage, mais les avocats autonomes doivent en supporter les frais seuls, ce qui constitue un très grand handicap pour les femmes associées dans les petits cabinets. Le Groupe de travail a étudié, par l'intermédiaire de l'Association d'assurances du Barreau canadien, la possibilité de couvrir le congé de maternité par des polices d'assurance. Nos enquêtes nous ont amenés à conclure que les congés de maternité n'étaient pas assurables par les assureurs privés traditionnels à ce stade.

Il existe trois solutions potentielles pour régler ces questions financières. Tout d'abord, le gouvernement fédéral pourrait étendre les prestations de congé de maternité et de congé parental en vertu du régime d'assurance-chômage aux travailleurs autonomes. La meilleure manière serait de retirer ces prestations de leur cadre législatif et de monter un programme de prestations familiales financé par des contributions et offert à tous. L'Association du Barreau canadien devrait constituer un groupe interprofessionnel de «lobbying» à cette fin.

RECOMMANDATION

5.25 Le Groupe de travail recommande que le gouvernement fédéral étende les prestations de congé de maternité et de congé parental en vertu du régime d'assurance-chômage aux travailleurs autonomes. L'Association du Barreau canadien devrait constituer un groupe interprofessionnel pour faire du «lobbying» à cette fin.

Une autre façon consisterait à mettre sur pied un programme de prestations familiales financé par tous les membres de la profession pour permettre aux avocats et avocates de prendre des congés de maternité et des congés parentaux. L'Association du Barreau canadien devrait se joindre à d'autres associations professionnelles pour mettre sur pied un

programme de prestations familiales destiné à tous ses membres. Ce serait une solution de rechange à celle du régime d'assurance-chômage remanié ou d'un supplément à celui-ci.

RECOMMANDATION

5.26 Le Groupe de travail recommande que l'Association du Barreau canadien se joigne à d'autres associations professionnelles pour mettre sur pied un programme de prestations familiales.

Enfin, l'État devrait créer un fonds non imposable pour les congés de maternité, paternité ou d'adoption, semblable au REÉR, aux fonds d'éducation et au régime enregistré d'épargne logement (REÉL). Les contributions apportées à ces fonds pour les congés de maternité, les congés parentaux et les frais de garde d'enfants seraient déductibles de l'impôt pour l'année pendant laquelle la contribution a été faite et imposables pour l'année où elles seront retirées. Ce fonds faciliterait la planification à long terme pour les coûts connexes à la maternité et à l'éducation des enfants. La Division nationale du droit fiscal de l'Association du Barreau canadien devrait être chargée d'étudier cette solution.

RECOMMANDATION

5.27 Le Groupe de travail recommande que l'État crée un fonds réservé aux congés de maternité, paternité ou d'adoption, déductible d'impôt et non imposable, semblable au REÉR, aux fonds d'éducation et au régime enregistré d'épargne-logement.

c. Les remplacements temporaires pour fournir des services juridiques

Les femmes qui pratiquent dans de petits cabinets ont déclaré avoir des difficultés à maintenir leur pratique pendant les congés, comme par exemple des problèmes à garder leur clientèle et à reprendre le travail à la fin de leur congé.

Les barreaux devraient aider les avocates des petits cabinets à planifier les congés (de maternité ou parental) grâce à des services de remplacements temporaires. Ils devraient tenir un registre par lequel les avocates qui veulent prendre des congés parentaux ou autres pourraient permuter avec des collègues. Les barreaux devraient établir des critères d'évaluation de l'efficacité et de l'équité avec un registre et sélectionner les avocats à cette fin. Ces services de placement devraient être diffusés pour encourager leur utilisation.

Les barreaux devraient aussi concevoir des manières de garantir soutien et aide professionnelle aux femmes qui reviennent de congés.

RECOMMANDATION

5.28 Le Groupe de travail recommande que les barreaux tiennent un registre des avocats pour des remplacements temporaires.

RECOMMANDATION

5.29 Le Groupe de travail recommande que les barreaux conçoivent des manières de garantir soutien et aide professionnelle aux femmes qui reviennent de congés.

5. LE RÉAMÉNAGEMENT DES HORAIRES DE TRAVAIL

De nombreux milieux de travail ont fait des réaménagements des horaires de travail pour aider les travailleurs à garder une vie professionnelle et familiale satisfaisante. Les statistiques montrent que plus souvent que les hommes, les femmes travailleront dans des cadres qui permettent plus de souplesse du point de vue de l'horaire⁴⁹. Aucun de ces aménagements n'est répandu dans la collectivité juridique canadienne et la plupart d'entre eux sont moins fréquents dans les cabinets privés que dans les autres milieux juridiques⁵⁰.

Il est donc impératif d'élaborer des moyens innovateurs de pratiquer le droit. Les difficultés pour atteindre un équilibre satisfaisant entre les engagements pris au travail et envers la famille expliquent en grande partie le départ des femmes de la pratique privée vers d'autres secteurs ou l'abandon complet du droit⁵¹.

La première étape consiste à reconnaître que les réaménagements des horaires de travail sont acceptables et, en fait, constituent des manières rentables de pratiquer le droit. Les cabinets doivent comprendre que si l'avocate a des engagements en dehors du cabinet, cela ne veut pas dire qu'elle n'est pas complètement dévouée à son travail. Les cabinets doivent accepter de faire des aménagements, et les avocats doivent accepter de faire preuve de souplesse. En fait avec une bonne planification, de la souplesse et un engagement, toutes les parties en cause devraient y trouver leur compte.

Les deux principaux types de réaménagement des horaires de travail sont le travail à plein temps restructuré et les options de travail allégé.

Même avec l'adoption du réaménagement des horaires de travail, les cabinets juridiques doivent encore régler la question des effets du travail à plein temps qui sont différents pour les hommes que les femmes qui ont des enfants. Cette différence d'impact est très bien illustrée par le fait que les femmes sont pénalisées financièrement pour avoir eu des enfants alors que les hommes qui ont des enfants sont récompensés⁵². Le milieu de travail doit trouver

le moyen de compenser cette situation d'une façon autre que par le réaménagement des horaires de travail. Les cabinets juridiques devraient promouvoir un modèle d'avancement professionnel plus souple dans les grands cabinets de sorte que les associés et la structure des cabinets puissent considérer les différents antécédents professionnels des avocates et des avocats.

a. Le travail à plein temps restructuré

Avec le travail à plein temps restructuré, les avocats font ce qui est considéré comme un nombre normal d'heures de travail par semaine mais à leur rythme et non pas de «neuf à cinq», cinq jours par semaine. Les trois principaux types de travail à plein temps restructuré sont : (1) l'horaire souple, grâce auquel les employés travaillent le nombre d'heures total exigé, en fonction de leur horaire; (2) les semaines de travail comprimées, où l'employé fait le nombre total d'heures, mais en moins de jours et (3) le régime souple, où le travail à plein temps se fait en partie au bureau, en partie ailleurs.

Il est difficile d'envisager ces options dans le contexte d'un cabinet juridique où le nombre total d'heures exigé rend ces réaménagements peu pratiques et parce que les contacts avec la clientèle sont en général essentiels. Par ailleurs, le travail à la maison peut poser des problèmes parce que les avocats se menacent par le "syndrome des heures visibles". Ce syndrome veut que ce soient les heures que l'avocat passe au bureau qui comptent et non pas le travail qu'il peut effectuer ailleurs. Néanmoins, selon la nature du travail, ces réaménagements peuvent être avantageux pour le cabinet ou les clients.

Ces aménagements deviendront plus acceptables pour les cabinets qui ont déjà consenti, comme le recommande le Groupe de travail, à ce que les avocats qui ont des responsabilités familiales travaillent moins d'heures et soient malgré tout considérés comme étant à plein temps. Les cabinets devraient concevoir une politique sur le réaménagement des horaires de travail qui inclut la restructuration des horaires de travail à plein temps.

Les modifications particulières au régime de travail seront faites par l'avocat ou l'avocate avec le cabinet dans le cadre de la politique établie.

b. Les options de travail réduit : temps partiel, partage d'emploi et regroupement du travail

L'option de travail réduit signifie un réaménagement de l'horaire de travail dans lequel les avocats travaillent moins d'heures dans la semaine (ou dans l'année) que ne l'exige la norme. Comme il a été dit ci-dessus, la définition de la «norme» est tout à fait floue dans la pratique privée. Les options de travail réduit offrent un certain nombre de possibilités : travailler moins de jours par semaine, travailler le nombre d'heures total dans l'année mais avec moins d'heures régulières, facturer un nombre d'heures défini dans l'année avec un horaire souple, etc.

Les deux aspects clé de la politique du travail à temps partiel sont la fixation précise du nombre d'heures, de jours ou du pourcentage d'heures facturables et non facturables que les avocats sont censés faire, et la reconnaissance du fait que le cabinet se doit d'avoir une certaine souplesse pour atteindre ces objectifs⁵³.

Un régime à temps partiel peut être combiné avec le partage d'emploi ou le regroupement du travail. Le partage d'emploi peut constituer une forme pratique de travail à temps partiel, car il règle la question du coût des aménagements de ce genre par le biais du partage des coûts liés à l'espace de bureau et au personnel de soutien. Le partage d'emploi peut signifier, soit que deux avocats «partagent les dossiers et les clients, soit que deux avocats partagent un bureau ou une secrétaire et s'entraident sur les dossiers»⁵⁴. Dans les ententes de regroupement du travail, un certain nombre de dossiers sont répartis entre un plus grand nombre d'avocats, de sorte que chacun travaille moins de temps plein pour une rémunération proportionnellement moindre.

Les mêmes types de problèmes discutés en relation avec le congé de maternité ont une incidence sur les politiques et les pratiques qui facilitent le

réaménagement des horaires de travail. Là encore, le fait de ne pas suivre le modèle standard du travail à plein temps, et du plein engagement dans la pratique du droit, soulève des questions sur la valeur de l'avocat pour l'entreprise. Les avocats ou avocates chargés de responsabilités familiales préféreront peut-être le temps partiel. Par exemple, une avocate, mère de jeunes enfants, peut décider de faire moins d'heures que le nombre d'heures réduit que le cabinet lui offre afin de satisfaire son obligation *légale* d'accommodation de son statut d'avocate salariée ou associée à *plein temps* et dans ce cas, elle pourrait opter pour la pratique à temps partiel. Il s'agirait alors de négocier ces aménagements avec le cabinet. Pour vaincre les résistances au changement de régimes, les cabinets doivent adopter une attitude plus souple quant à la manière dont le travail juridique s'effectue, et trouver des solutions pratiques pour la mise en oeuvre de ces régimes.

La profession doit admettre que le travail à plein temps n'est pas essentiel à l'épanouissement des compétences des avocats. La formation juridique exige peut-être une période de surveillance initiale, qui est facilitée par la présence à plein temps dans le cabinet. Toutefois, les cabinets devraient se montrer plus souples sur ce point. Le travail à temps partiel devrait être considéré comme légitime et en harmonie avec un engagement total dans la pratique du droit. Les clients ne sont pas défavorisés par la pratique à temps partiel : après tout, nous sommes tous en quelque sorte à temps partiel pour chacun de nos clients. Rien ne prouve que les clients résistent ou qu'ils subissent des inconvénients dans la mesure où le cabinet est bien organisé.

Le travail à temps partiel constitue une rupture importante avec la culture d'un cabinet et, par conséquent, la clé du succès tiendra à la souplesse de la part des avocats et avocates, et des grands cabinets. Différents types d'ententes sont nécessaires pour satisfaire les besoins des différentes personnes et des différents types et tailles de "grands" cabinets. Ceux-ci devraient concevoir une politique qui présente les options offertes aux avocats et les aménagements qui peuvent y être faits.

Le Groupe de travail attache une grande

importance à l'offre de ce régime de travail aux membres des cabinets. Il est en harmonie avec la reconnaissance du principe selon lequel la pratique à temps partiel constitue un régime acceptable et ce, à tous les niveaux du cabinet.

RECOMMANDATION

3.30 Le Groupe de travail recommande que les cabinets reconnaissent le besoin de réaménager les horaires de travail pour tous les avocats chargés de famille, en acceptant notamment des avocats à temps partiel.

c. La mise en oeuvre du réaménagement des horaires de travail

Un des aspects essentiels de la mise en oeuvre du réaménagement des horaires de travail est son impact sur la rémunération et l'avancement professionnel. Les avocats ne devraient pas être pénalisés pour s'être prévalus de ces régimes. Dans la mesure du possible, les avocats qui travaillent à temps partiel devraient se voir confier du travail de la même qualité que celui qui est donné à des avocats ayant autant d'expérience, mais qui travaillent à plein temps.

La rémunération devrait être fixée avec équité et fondée sur une évaluation réaliste des frais généraux. Les consultations menées par le Groupe de travail montrent qu'il est risqué de diminuer la rémunération en fonction des frais généraux, car cela peut être arbitraire et ne pas correspondre aux coûts réels pour le cabinet. Chaque cabinet devra établir le niveau auquel la réduction du chiffre d'affaires attribuable au travail à temps partiel l'obligera à modifier la structure de ses frais généraux et des frais connexes, ou à concevoir d'autres mesures d'économie (comme le partage de l'espace de bureau et du personnel de soutien). Pour les plus grands cabinets, il est relativement facile d'engager des avocats à temps

partiel sans que cela n'ait d'impact important sur les frais généraux, parce que bon nombre des postes de dépenses importants ne dépendent pas du nombre d'avocats (par exemple, la comptabilité, la salle de courrier⁵⁵). Ces coûts dépendront, par exemple, de la nature de l'entreprise et des différents types de pratiques. Le cabinet devrait aussi calculer les avantages économiques des ententes à temps partiel. Ces avantages sont notamment : l'économie dans les frais de recrutement puisque les avocats d'expérience restent dans le cabinet, l'absence de pertes de revenus attribuables à la répétition dans la formation ou encore à la réaffectation de la charge de travail.

Les processus d'évaluation devraient aussi être équitables et ne pas pénaliser les avocats qui travaillent à temps partiel. Les critères d'évaluation des avocats à temps plein, tels que discutés précédemment, devraient également s'appliquer aux avocats à temps partiel. La diminution de la facturation ne devrait pas avoir une incidence *disproportionnée* sur l'avancement professionnel de l'avocat qui travaille à temps partiel. (Cela ne doit pas non plus avoir un impact quelconque sur l'avancement des avocats et avocates à temps plein dont le cabinet a l'*obligation légale* d'aménager les horaires.) L'accès au statut d'associé n'est pas nécessairement retardé par le fait que l'avocat travaille à temps partiel. Cet avancement devrait être fondé sur une gamme de critères objectifs, parmi lesquels le nombre d'heures travaillées ne reste qu'un facteur⁵⁶.

Pour réussir dans cet aménagement, il faut une certaine dose de planification et de coordination. Les cabinets devraient désigner un coordonnateur qui procède à la mise en oeuvre du réaménagement des horaires de travail. Il serait chargé de trouver des façons de réduire les frais généraux, de réduire les tensions entre les avocats ayant un régime de travail souple et les autres avocats du cabinet, et organiser des séminaires sur le réaménagement des horaires de travail.

RECOMMANDATION

5.31 Le Groupe de travail recommande que les cabinets juridiques désignent un coordonnateur pour procéder à la mise en oeuvre du réaménagement des horaires de travail.

De plus, l'Association du Barreau canadien devrait élaborer des documents didactiques sur les stratégies de diminution des frais généraux et de création de techniques de gestion souple de bureau pour faciliter l'adoption de ces régimes différents dans les cabinets juridiques.

RECOMMANDATION

5.32 Le Groupe de travail recommande que les cabinets juridiques fassent la promotion d'un modèle souple d'avancement dans les grands cabinets, de sorte que les associés et la structure du cabinet puissent tenir compte des différentes expériences de travail des avocats et avocates.

RECOMMANDATION

5.33 Le Groupe de travail recommande que les cabinets établissent des politiques de réaménagement des horaires de travail qui permettent à ses membres assumant des responsabilités familiales de profiter du travail à plein temps restructuré ou des options de travail réduit.

RECOMMANDATION

5.34 Le Groupe de travail recommande que l'Association du Barreau canadien étudie des documents disponibles sur les stratégies de diminution des frais généraux et de création de techniques de gestion souple de bureaux pour faciliter l'adoption de ces régimes différents dans les cabinets juridiques.

6. LES SERVICES DE GARDE

Les avocates ont signalé le besoin de soutien pour la garde des enfants et pour évaluer la qualité de ces services. Le type d'aide qui pourrait être offerte aux avocates est, entre autres, la mise sur pied de services de renseignements sur les ressources en garde d'enfants, sur les différents types de garde d'enfants, y compris les garderies, la garde en milieu familial, la garde d'enfants d'âge en milieu scolaire et à domicile, et des conseils sur les différents types de garde d'enfants. Les barreaux devraient mettre sur pied ces services pour leurs membres, afin de garantir l'offre de ces services de renseignements à tous les avocats et avocates. Dans certaines juridictions, les organismes de réglementation de certains États américains offrent déjà ce service qui connaît un vif succès. L'Association du Barreau canadien pourrait aider à mettre ces programmes au point.

a. La garde de dépannage

Par «garde de dépannage», on entend la garde qui est offerte lorsqu'un système de garde d'enfants habituel d'un employé connaît des défaillances pour un certain nombre de motifs. La garde de dépannage peut prendre certaines formes comme la garde à domicile à contrat, la réservation d'une place en garderie ou la garde sur le lieu de travail. Le besoin se manifeste, par exemple, lorsque la gardienne d'enfants est malade ou en vacances, si la garderie est fermée pour cause de tempête ou si l'enfant est légèrement malade.

Les employeurs de cabinets juridiques sont invités à évaluer les formes de garde de dépannage qui existent, la nature et la quantité des besoins pour ce type de garde dans le cabinet, les autres types de garde de dépannage et la meilleure façon de procéder.

La preuve empirique montre qu'il existe un grand besoin pour un service de garde de dépannage chez les membres de la profession. Les cabinets juridiques peuvent fournir ce service à un coût minime car le besoin ne se manifeste que de façon occasionnelle. Parmi les options, citons la garde à domicile où des gardiennes sont envoyées au domicile des membres, en vertu d'un contrat avec une agence, en cas de défaut des systèmes de garde habituels. Le cabinet juridique paye les frais d'inscription annuels et les frais horaires d'agence pour le nombre d'heures annuelles achetées. Le coût de cet avantage peut être entièrement à la charge du cabinet ou partagé avec le membre du cabinet.

RECOMMANDATION

5.35 Le Groupe de travail recommande que les barreaux et l'ABC collaborent afin de mettre sur pied des services de renseignements sur la garde d'enfants pour leurs membres.

RECOMMANDATION

5.36 Le Groupe de travail recommande que les cabinets fournissent des services de garde d'enfants de dépannage aux employés après une évaluation des méthodes les plus appropriées à cet égard.

7. LES GARDERIES ET LES FRAIS DE GARDE D'ENFANTS

Les cabinets devraient trouver des manières d'aider les avocats et les employés à résoudre leurs problèmes de garde d'enfants. Parmi les propositions, on trouve la garderie en milieu de travail et la participation aux frais de garde. Bien que le Groupe de travail ne puisse faire de recommandations générales sur ces sujets, il fait noter que le fait d'offrir ces avantages aux avocates, les encouragera à continuer de travailler, une fois qu'elles sont devenues mères de famille. Les cabinets pourraient envisager de collaborer avec d'autres membres de la communauté juridique ou avec des entreprises afin d'ouvrir des garderies près du lieu de travail.

L'Association du Barreau canadien a déjà pris des mesures pour que le gouvernement change le traitement fiscal des frais de garde d'enfants. Conformément à une résolution du conseil adoptée en 1990, l'Association a fait des pressions auprès du gouvernement fédéral pour que soient déductibles de l'impôt tous les frais raisonnables de garde d'enfants. De plus, l'Association est intervenue dans l'affaire *Symes*⁵⁷ pour appuyer l'argument de l'appelante selon lequel les frais de garde d'enfants devraient être entièrement déductibles à titre de dépenses commerciales. Le Groupe de travail recommande que l'Association du Barreau canadien continue de faire du «lobbying» pour modifier le traitement fiscal des frais de garde d'enfants et étudie d'autres manières de fournir des services de garde d'enfants aux membres de la profession.

RECOMMANDATION:

5.37 Le Groupe de travail recommande que les cabinets évaluent la possibilité de fournir des services de garde d'enfants à leurs membres. Ils pourraient travailler seuls ou en collaboration avec d'autres membres de la communauté juridique ou commerciale.

RECOMMANDATION:

5.38 Le Groupe de travail recommande que l'Association du Barreau canadien continue à exercer des pressions pour obtenir le traitement équitable, sur le plan fiscal, des frais de garde d'enfants et étudie d'autres manières de fournir des services de garde d'enfants.

D. LE HARCÈLEMENT SEXUEL

1. LE HARCÈLEMENT SEXUEL DANS LES GRANDS CABINETS

Les enquêtes menées par les barreaux des provinces montrent une forte incidence de harcèlement sexuel dans la profession juridique, notamment dans les grands cabinets. Le harcèlement sexuel est subi couramment par les avocates, mais elles n'en parlent pas⁵⁸. Le harcèlement détourne l'attention des avocates de leur travail pour la faire porter sur leur sexe, ce qui a un impact négatif sur leur situation professionnelle et leurs possibilités d'avancement.

Un terrain propice au harcèlement sexuel est celui où l'on retrouve une relation de pouvoir inégal qui, par conséquent, représente un plus grand problème pour les jeunes femmes qui débutent dans la profession. Les étudiantes et les stagiaires y sont particulièrement vulnérables. Les expériences relatées au Groupe de travail rapportent les incidents récents suivants qui figurent dans le Rapport du Groupe de travail de l'Ontario :

[Traduction]

Une stagiaire a été invitée par un avocat à assister à un procès à l'extérieur de la ville. Quand ils sont arrivés à l'hôtel, elle a découvert qu'il n'avait réservé qu'une seule chambre et qu'il prévoyait coucher avec elle. Bien qu'il lui ait dit qu'il y avait manifestement eu une erreur et qu'il ait réservé une seconde chambre,

plus tard dans la soirée, il lui a fait des avances sexuelles déplacées. À son retour au cabinet, elle s'est plainte à un autre associé senior du cabinet. Elle estime qu'il n'y avait pas eu d'enquête adéquate. L'associé n'a pas été sanctionné ou réprimandé, et elle n'a pas été réengagée après son stage.

Une autre stagiaire assistait à une réception du cabinet, près d'un lac, dans la région torontoise. L'un des avocats salariés lui a proposé de prendre son bateau pour rejoindre quelques-uns des autres avocats de l'autre côté du lac. Une fois à bord, il a commencé à lui faire des réflexions lubriques sur ses seins et lui a fait des avances physiques. Elle a sauté du bateau et a nagé jusqu'à la rive. Les avocats salariés l'ont ensuite accusée d'être «mauvaise joueuse» et l'ont taquinée devant des collègues. Elle n'a pas été réengagée.

Le harcèlement sexuel n'est pas uniquement réservé aux étudiantes et aux stagiaires. Les avocates, à tous les niveaux, sont exposées à cette forme de discrimination. Le harcèlement des avocates est un affront à sa dignité et son intégrité corporelle, et peut entraîner la perte de possibilités d'emploi, avec les conséquences économiques qui en résultent. Un exemple permet d'illustrer cette idée. Une avocate avait aidé un associé senior, marié, dans un dossier. À un certain moment, cet associé a commencé à lui demander de l'accompagner dans son condominium en Floride, apparemment pour travailler sur le dossier. Il lui a été dit clairement que sa femme n'y serait pas. Elle a refusé de le suivre en Floride, et il a par la suite cessé de lui envoyer du travail⁵⁹.

Ces incidents ont manifestement de graves répercussions sur la capacité des femmes à participer pleinement à la pratique du droit. Les commentaires ou provocations de nature sexuelle non sollicités ont aussi cet impact négatif. Un exemple de réflexion sexiste déplacée dans un cadre professionnel s'est produit dans le cabinet d'un juge. Une avocate a demandé à son adversaire de sexe masculin quelle serait sa position sur la question en cause, et celui-ci a répondu, devant le client de l'avocate et d'autres

collègues : «je préfère celle du missionnaire»⁶⁰. D'après le rapport de la Colombie-Britannique, l'effet sur l'avocate a été à la fois dévastateur sur le plan professionnel et humiliant sur le plan personnel.

[Traduction]

Je suis procureure. M. X est procureur. Mon client est assis à mes côtés. Je lui posais une question qui est probablement posée par pratiquement tous les avocats qui entrent : «quelle est votre position?» Et c'est ce qu'il m'a répondu. J'étais stupéfaite. J'étais gênée. J'étais en colère. Il ne faisait aucun doute dans mon esprit que c'était du harcèlement sexuel. Il m'a regardé d'un oeil vide et il s'est retourné. Il ne m'a rien dit d'autre ... Il s'est servi de ces mots comme d'une arme contre moi. C'est de cette manière qu'il défendait ses clients, en m'attaquant, moi, comme femme, et j'étais l'avocate inscrite au dossier⁶¹.

Outre le terrible impact qu'ont ces cas de harcèlement sur les femmes en cause, il faut aussi penser à l'effet plus large qu'ils ont sur l'ambiance de travail du bureau où les hommes et les femmes réduisent leurs relations de peur d'incidents identiques. Le harcèlement sexuel tend à reproduire de façon répétée les mêmes modes de comportements, qui deviennent alors acceptables du moins pour certains participants. Une femme qui a été confrontée à des situations répétées de harcèlement a manifesté son exaspération de cette manière :

[Traduction]

J'ai aussi toléré une partie de fléchettes dans une réception-bénéfice du cabinet; un avocat avait apporté ses propres flèches, sur lesquelles étaient représentées des femmes nues. Ma plainte n'a pas été écoutée. Personne ne comprenait le problème apparent (encore moins la suggestion sous-jacente de violence envers les femmes). Lorsque j'exprime mon opinion, on me conseille d'être «chic fille». Je devrais «sourire et me taire». «On ne prend pas des mouches avec du vinaigre». J'ai même eu des collègues avocats salariés qui ont cherché à m'intimider et sont venus me dire dans mon bureau que je gâchais leur plaisir ...⁶².

2. LE HARCÈLEMENT SEXUEL DANS LES PETITS CABINETS

Le harcèlement sexuel pose un problème particulier pour les femmes qui pratiquent dans de petits cabinets, car il ne s'y trouve pas de structure pour neutraliser la conduite de membres du cabinet, de collègues ou de clients. Les avocates y sont limitées dans leurs sources de revenus, et dépendent des dossiers référés par des collègues ou des clients, davantage que dans d'autres milieux de travail. Pour les femmes, ces restrictions compliquent beaucoup la démarche de dénonciation du harcèlement.

Les difficultés qu'ont les femmes se multiplient dans les plus collectivités. Cela pose un véritable problème pour les femmes qui pratiquent en dehors des centres urbains. Dans les plus petites localités, les femmes qui réagissent à une réflexion sexiste sont souvent l'objet de moqueries ou d'ostracisme, ce qui conduit à un isolement accru dans la collectivité juridique.

3. LA RÉACTION DU CABINET

Les cabinets ont été lents à adopter des politiques sur le harcèlement sexuel, et ils ne traitent pas le problème de façon efficace quand il se produit. Les grands cabinets tendent à ne rien faire à moins que l'avocat qui a commis la faute ne soit prêt à admettre ses torts. Ce laxisme est courant même lorsque la réputation de l'associé envers les femmes est bien connue de ses collègues. De ce fait, les femmes préfèrent souvent éviter la personne et ne pas porter plainte⁶³.

Les barreaux de l'Ontario, de la Colombie-Britannique et de l'Alberta ont élaboré des politiques sur le harcèlement sexuel, notamment des principes pour que les cabinets enquêtent sur des allégations d'incidents. Il est clair que les cabinets devraient adopter des mesures pour régler la question du harcèlement sexuel. Le Groupe de travail a conçu un modèle de politique pour aider les cabinets à cet égard. Ces politiques devraient viser tout le cabinet, y compris les membres du personnel de soutien.

RECOMMANDATION

5.39 Le Groupe de travail recommande que tous les cabinets adoptent des politiques et des procédures pour traiter le harcèlement sexuel dans les cabinets.

Toutefois, nombreuses sont les femmes qui témoignent des problèmes qu'elles ont rencontrés lors des enquêtes internes. Dans certains cas, l'auteur de l'infraction siège au comité d'enquête. Il est difficile de garder le secret dans un cabinet. Il est beaucoup plus facile pour un cabinet d'«éviter» le problème par un rejet de la plainte au lieu de s'opposer à l'associé en cause. L'une des inquiétudes les plus souvent exprimées par les femmes est la crainte des représailles. Selon le Groupe de travail, les représailles de l'auteur du harcèlement devraient être prises aussi sérieusement que le harcèlement même. Les barreaux devraient avoir le pouvoir de contrôler le comportement des auteurs de harcèlement.

RECOMMANDATION

5.40 Le Groupe de travail recommande que les barreaux soient habilités à contrôler le comportement des auteurs de harcèlement, afin de minimiser les risques de représailles.

Les directives internes sur le harcèlement sexuel ne suffiront pas tant que les cabinets ne se décideront pas à affronter et à sanctionner les auteurs de ces actes, et à donner à la plaignante le respect professionnel et le soutien émotif nécessaires. L'éducation sur la nature du harcèlement sexuel est un aspect clé. Les mécanismes internes sont sûrement moins efficaces encore dans les petits cabinets, bien que les initiatives en matière d'éducation y soient aussi importantes.

Des mécanismes doivent donc être élaborés en dehors des cabinets, à cause de la gravité du problème du harcèlement sexuel dans les grands cabinets et des limites évidentes qui restreignent leur capacité interne de régler ce problème.

Les codes des droits de la personne ne constituent pas une solution. Les commissions des droits de la personne ne sont pas efficaces à cause du coût du dépôt d'une plainte. Les avocates se sentent vraiment vulnérables quand il s'agit de traiter du harcèlement sexuel dans le milieu de travail. L'idée de la création d'un organisme officiel et indépendant qui relèverait de la juridiction des barreaux, et qui entendrait et étudierait les plaintes de harcèlement sexuel reçoit de plus en plus d'appuis. Pour ce faire, il faut que le harcèlement sexuel soit reconnu comme constituant une infraction disciplinaire. Le Groupe de travail soutient ces deux recommandations. Le chapitre douze du présent rapport contient une discussion plus détaillée sur les mécanismes appropriés pour permettre au barreau de jouer ce rôle vital. Dans la préparation de cette procédure, les barreaux devront se demander comment régler la question du harcèlement sexuel dans les petites collectivités en garantissant un accès égal aux mécanismes de plainte et de soutien par le financement des déplacements d'un conseiller-confidentiel et des lignes d'appel sans frais pour les avocates victimes d'une telle situation.

RECOMMANDATION

5.41 Le Groupe de travail recommande que des programmes d'éducation internes sur la nature du harcèlement sexuel soient mis sur pied à l'intérieur du personnel des grands cabinets.

RECOMMANDATION

5.42 Le Groupe de travail recommande que les codes de déontologie soient modifiés de façon à stipuler clairement que le harcèlement sexuel constitue une infraction disciplinaire.

E. L'ÉQUITÉ EN MILIEU DE TRAVAIL DANS LES CABINETS

Le Groupe de travail a conclu que, d'après les expériences des femmes et l'ensemble des modèles de carrière des avocates de pratique privée, les cabinets ne sont pas des environnements amicaux pour les femmes. Cette partie du rapport a traité d'un certain nombre de questions particulières et énoncé les solutions proposées pour traiter des pratiques de discrimination et des barrières systémiques.

Les cabinets juridiques doivent réagir au défi que pose l'arrivée en grand nombre des femmes dans la profession, sous peine de perdre certaines des avocates les plus brillantes et les plus productives du Canada. Dans un premier temps, les cabinets juridiques devraient établir une politique d'équité dans l'emploi pour surmonter les obstacles à l'avancement des femmes dans les cabinets.

La politique pourrait prendre la forme d'une série de déclarations de principes analogues à une «déclaration des droits» pour les avocats et les avocates. Les éléments clés de cette politique sont ceux qui sont présentés dans ce chapitre : le recrutement et l'embauche non discriminatoires; l'égalité d'accès à tous les domaines de pratique; l'équité dans l'attribution des dossiers; l'égalité des chances pour le développement de la clientèle; l'égalité d'accès au statut d'associé et la représentation et la direction dans les comités influents. L'équité dans l'emploi, y compris le recrutement actif des personnes provenant de groupes qui ne sont pas représentés ou sous-représentés dans le cabinet, devrait aussi être imposée par la politique et être intégrée dans les décisions du cabinet.

RECOMMANDATION

5.43 Le Groupe de travail recommande que les cabinets établissent une politique d'équité en milieu de travail pour permettre l'intégration des membres de groupes sous-représentés et favoriser l'avancement de carrière des femmes.

En outre, les grands cabinets doivent instaurer des structures visant à examiner les questions liées au sexe dans le cabinet. Les cabinets devraient créer des comités d'égalité à l'interne pour trouver des solutions qui leur sont les mieux adaptées. Bon nombre de cabinets ont déjà créé ces comités. Lorsque tel est le cas, les cabinets devraient évaluer l'efficacité et les progrès réalisés par ce comité. Il faudrait des structures permanentes, car la discrimination entre les sexes est si insidieuse dans la profession juridique comme dans l'ensemble de la société, que ses formes «échappent à toute catégorisation doctrinale»⁶⁴. Les cabinets juridiques doivent donc s'adapter aux différentes manifestations de l'inégalité pour en corriger les conséquences injustes.

Les cabinets juridiques devraient examiner les liens existant entre le comité d'égalité et le comité exécutif. Un membre du comité exécutif devrait être désigné pour faire partie du comité d'égalité. Bien que la plupart des comités des grands cabinets travaillent de façon autonome et relèvent seulement du comité exécutif, le comité d'égalité devrait oeuvrer en collaboration avec tous les autres comités. Il devrait étudier ce rapport, assurer la mise en oeuvre des recommandations pertinentes et en surveiller les progrès.

RECOMMANDATION

5.44 Le Groupe de travail recommande que tous les cabinets juridiques créent des comités d'équité à l'interne de façon permanente et que leur mandat et leur fonctionnement soient examinés de façon régulière.

Les cabinets devraient être aidés dans leurs tâches par des organismes professionnels, comme l'Association du Barreau canadien et les barreaux. Le rôle de ces organismes est traité de façon plus détaillée à la fin du présent chapitre et aux chapitres douze et treize du rapport. Pour aider les cabinets, il faudrait concevoir des vidéos et d'autres documents didactiques sur des questions liées à l'égalité, comme l'accès aux grands cabinets et le processus d'entrevue; le harcèlement sexuel; l'avancement et les responsabilités familiales. Ces initiatives nationales d'éducation devraient être assumées par les membres de l'Association du Barreau canadien, les barreaux, la Fédération des professions juridiques et les fondations juridiques. Les documents didactiques devraient être examinés par des membres des groupes sous-représentés pour garantir qu'ils reflètent adéquatement leur expérience et leur point de vue.

RECOMMANDATION

5.45 Le Groupe de travail recommande que des initiatives nationales d'éducation soient prises pour informer le barreau sur la discrimination contre les femmes dans la profession. L'Association du Barreau canadien devrait établir un partenariat avec les barreaux, la Fédération des professions juridiques, les fondations juridiques et d'autres pour mettre en oeuvre cette initiative et pour la financer.

NOTES

1. B. D. Adam et D. E. Baer, «The Social Mobility of Women and Men in the Ontario Legal Profession» (1984) 21 *Canadian Review of Sociology and Anthropology* 21, à la p. 41.
2. J. Williams, «Sameness, Feminism and the Work/Family Conflict» (1990) 35 *New York Law School L.R.* 347, à la p. 353.
3. S. Martin, «The Dynamics of Exclusion: Women in the Legal Profession» dans *Gender Equality - A Challenge for the Legal Profession* (Conférence de l'Association du Barreau canadien : 1992), à la p. 6.
4. N. McDonnell, «Women in Law: A Woman's Place in a Man's World» (1986) 7 *Jurifemme*, aux pp. 10 à 12.
5. M. J. Mossman, «Work and Family in the Legal Profession: Rethinking the Questions» in *Gender Equality - A Challenge for the Legal Profession* (Conférence de l'Association du Barreau canadien : 1992), à la p. 10.
6. F. Kay et J. Hagan, «The Structural Dynamics of Law Firms: Issues of Gender Equality», (une communication préparée pour le Groupe de travail sur l'égalité des sexes, 1993) (reproduit à l'Annexe 13).
7. R. J. Daniels, «The Law Firm as an Efficient Community» (1992) 37 *McGill L.J.* 802, à la p. 829.
8. R. Abel, «The United States: The Contradictions of Professionalism» dans R. Abel et P. Lewis, eds., *Lawyer in Society: The Common Law World*, vol. 1. (Berkeley: University of California Press, 1988) à la p. 230.
9. Les objectifs varient entre 1 500 et 1 800 heures facturables.
10. Kay et Hagan, précité, note 6, à la p. 4.
11. Abel, précité, note 8, à la p. 230.
12. J. Hagan *et al.*, «Cultural Capital, Gender, and the Structural Transformation of the Legal Practice» (1991) 25 *Law and Society* 239.
13. R. J. Gilson et R. M. Mnookin, «Coming of Age in a Corporate Law Firm: The Economics of Associate Career Patterns» (1989) 41 *Stanford Law Review* 567; J. S. Kaye, «Women Lawyers in Big Firms: A Study in Progress Toward Gender Equality» (1988) 57 *Fordham Law Review* 111, à la p. 114.
14. Hagan *et al.*, précité, note 12.
15. R. Nelson, *Partners with Power: The Social Transformation of the Large Law Firm* (Berkeley: University of California Press, 1988); Hagan *et al.*, précité, note 12, à la p. 246.
16. Voir, par exemple, les lignes directrices énoncées par l'Université de Victoria, reproduites dans le Law Society of B.C. Report.
17. Voir Women of Colour in the Legal Profession (Appendix 10) et Aboriginal Women in the Legal Profession (Appendix 11).
18. C. Meredith et C. Paquette, *Survey of Students at Ten Law Schools in Canada* (Ottawa : ministère de la Justice Canada, 1992), à la p. 15.
19. Voir le chapitre 4.
20. Voir Les femmes de couleur dans la profession juridique, Annexe 10.
21. Voir Les femmes autochtones dans la profession juridique, Annexe 11.
22. Résumé des discussions de groupes d'observation (focus groups) des grands cabinets.
23. Rapport du Groupe de travail du Québec.
24. *Ibid.*
25. *Ibid.*
26. Kay et Hagan, précité, note 6, aux pp. 15 à 19.
27. À propos du Rapport de 1989 sur les membres de la Société du Barreau du Haut-Canada, Paula Kulig a écrit «[Traduction] Dans les sept années qui suivent leur entrée au Barreau, seulement 5,5% des avocates ont obtenu le statut d'associé, contre 14,8% des hommes».
28. R. M. Spire, «Breaking Up the Old Boy Network» *Trial* (février 1990) 57.
29. D. L. Rhode, «Perspectives on Professional Women» (1988) 40 *Stanford Law Review* 1163, à la p. 1179.
30. D. L. Chambers, «Accommodation and Satisfaction: Women and Men Lawyers and the Balance of Work and Family» (1989) 14 *Law and Social Inquiry* 251.
31. Kay et Hagan, précité, note 6, à la p. 18.
32. Kay et Hagan, précité, note 6, à la p. 26.
33. *Ibid.*, à la p. 41.

34. Voir *infra*, à la p. 84 et note de fin de document 14.
35. D'après le résumé des discussions de groupes d'observation (focus groups) des grands cabinets.
36. Se reporter à la discussion du chapitre 3.
37. Se reporter à la discussion au Chapitre 4 sur les responsabilités de soins à l'enfant.
38. *Re Ontario Human Rights Commission and Simpson-Sears Ltd.*, [1985] 23 R.C.S. 536 (sub nom O'Malley and Simpson-Sears Ltd); *Bhinder v. Canadian National Railway*, [1985] 2 R.C.S. 561.
39. [1989] 1 R.C.S. 1219.
40. *Ibid*, à la p. 1234.
41. *Ibid*, à la p. 1244.
42. Voir la American Bar Association Commission on Women in the Profession, *Lawyers and Balanced Lives: A Guide to Drafting and Implementing Workplace Policies for Lawyers* (Chicago : American Bar Association Commission on Women in the Profession, 1990).
43. Rapport du Groupe de travail de la Boston Bar Association sur les obligations parentales et la profession juridique, à la p. 1.
44. Rapport du Groupe de travail de l'Alberta.
45. Kaye et Hagan, précité, note 6, à la p. 7.
46. D'après des consultations avec des représentants des facultés de droit et des barreaux.
47. Rapport du Groupe de travail de l'Ontario.
48. Voir, par exemple, J. Brockman, *Identifying the Issues: A Survey of Active Members of the Law Society of Alberta* (1992).
49. Voir, par exemple, *Concilier les exigences professionnelles et les responsabilités familiales : Une enquête sur les avocats et les bureaux d'avocats* (J.L. MacBride King et H. Paris, rapport préparé pour l'Association du Jeune Barreau de Montréal, 1988).
50. Mossman, précité, note 5, à la p. 32.
51. Ceci est discuté plus en détail au chapitre 3.
52. Revoir la discussion sous la rubrique de la rémunération au chapitre 4.
53. American Bar Association Policies Manuel, à la p. II-4.
54. L. Marks, «Alternative Work Schedules in Law: It's About Time» (1990) 35 New York Law School L.R. 361, à la p. 365.
55. Rapport du San Francisco Bar Association on the Economics of Part Time Arrangements.
56. Voir la section III.B.4., «Admission to Partnership», *infra*.
57. Cause entendue par la Cour suprême du Canada, le 2 mars 1993, numéro de dossier de la Cour 22659.
58. Voir la discussion sur le harcèlement sexuel au chapitre 3.
59. Rapport du Groupe de travail de l'Ontario.
60. Cet exemple est cité dans Law Society of British Columbia Gender Bias Committee, *Gender Equality in the Justice System*, vol. 1 (1992), aux pp. 3 à 5.
61. *Ibid*.
62. Rapport du groupe de travail de l'Alberta.
63. Mémoire soumis au Groupe de travail par l'Association nationale des femmes et le droit, à la p. 18.
64. B. Wilson, «Women, the Family, and the Constitutional Protection of Privacy» (1992) 17 *Queen's Law Journal* 5, à la p. 12.

CHAPITRE SIX

**LES SERVICES JURIDIQUES
GOUVERNEMENTAUX**

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE SIX LES SERVICES JURIDIQUES GOUVERNEMENTAUX

I. INTRODUCTION	125
II. QUESTIONS ET RECOMMANDATIONS	126
A. LA QUALITÉ ET LA RÉPARTITION DU TRAVAIL ..	126
1. LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE	126
2. DISCUSSION	127
3. LES RAPPORTS DES GROUPES DE TRAVAIL ..	128
4. RÉSUMÉ	129
B. LES POSSIBILITÉS DE CARRIÈRE	129
1. LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE	129
2. DISCUSSION	130
3. LES RAPPORTS DES GROUPES DE TRAVAIL ..	131
4. RÉSUMÉ	131
C. L'ÉQUILIBRE FAMILLE/CARRIÈRE	133
1. LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE	133
2. DISCUSSION	134
3. LES RAPPORTS DES GROUPES DE TRAVAIL ..	135
4. RÉSUMÉ	135
D. LE MILIEU DE TRAVAIL ET SA CULTURE	137
1. LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE	137
2. DISCUSSION	137
3. LES RAPPORTS DES GROUPES DE TRAVAIL ..	138
4. RÉSUMÉ	138
III. LA MISE EN OEUVRE	139
A. LES COMITÉS D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI ..	139
B. L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI ET LES CONTENTIEUX	140

TABLEAUX

TABLEAU 1	
Impact du sexe sur la qualité et la répartition du travail	127
TABLEAU 2	
Impact du sexe sur les possibilités de carrière et l'avancement professionnel	129
TABLEAU 3	
Impact des responsabilités familiales sur la carrière	134
TABLEAU 4	
Culture du milieu de travail et harcèlement sexuel	136

CHAPITRE SIX

LES SERVICES JURIDIQUES GOUVERNEMENTAUX

I. INTRODUCTION

Les services juridiques gouvernementaux représentent un milieu de travail unique pour les avocates parce qu'ils combinent certaines caractéristiques des grands cabinets avec ceux des départements gouvernementaux. Dans ce chapitre, le Groupe de travail étudiera certains des problèmes particuliers à ce milieu. Toutefois, comme on pourra le constater, la rareté des renseignements disponibles rend difficile la présentation d'une analyse complète.

Par rapport à leurs homologues de sexe masculin, les avocates sont proportionnellement sur-représentées dans la fonction publique¹. Cependant, comme dans les autres secteurs de la profession juridique, il est prouvé que les avocates quittent leur emploi au sein du gouvernement plus souvent que les hommes. À l'échelon fédéral, des études ont montré que les professionnelles quittent la fonction publique à la cadence de deux fois et demie celle des hommes².

Le Groupe de travail s'est demandé pourquoi, par rapport aux autres secteurs, une plus grande proportion de femmes travaillent pour l'État. L'hypothèse de base était que le milieu de travail était plus propice aux femmes que la pratique privée grâce à la souplesse que celles-ci trouvaient dans la structure organisationnelle plus large des contentieux gouvernementaux. Toutefois, le Groupe de travail a pu constater par ses études que les avocates choisissent la fonction publique principalement à cause du défi et du caractère diversifié du travail et du désir de promouvoir le bien commun³. Les avocates déclarent avoir choisi cette carrière pour influencer sur la réforme du droit, pour obtenir de l'expérience et pour avoir un travail intéressant et diversifié.

Les femmes ont aussi mentionné, mais comme motifs secondaires, que le contentieux gouvernemental offrait un meilleur milieu avec moins

de tension, une plus grande qualité de vie et plus de possibilités d'équilibre entre la famille et la carrière⁴.

Peu de recherches ont été faites sur les questions reliées au sexe et sur l'expérience des avocates dans les contentieux gouvernementaux. Le Rapport du Groupe de travail sur les obstacles qui concernent les femmes dans la fonction publique, *Au-delà des apparences*, a traité la situation des femmes dans la fonction publique, dans son ensemble⁵. Le Rapport a mis en évidence trois principaux obstacles aux carrières des femmes dans le gouvernement : les attitudes, la culture de l'organisme et l'équilibre entre l'horaire de travail et les responsabilités familiales. Il a conclu que ces obstacles entraînaient une baisse de rendement, une perte de talents, une crédibilité amoindrie et une baisse du moral. Le Rapport émet quatre recommandations :

- (1) prendre l'équilibre entre les sexes au sérieux et prendre l'engagement de l'atteindre;
- (2) traiter le manque d'équilibre entre les sexes comme un problème de gestion, non pas comme une question féminine connexe à la gestion;
- (3) agir sur les améliorations du système qui ont été recommandées par le passé; et
- (4) reconnaître que les améliorations du système ne résoudront pas le problème à elles seules; il faut aussi traiter les attitudes et la culture de l'organisme.

Bien que les enquêtes des barreaux provinciaux aient visé les avocates de l'État, celles-ci n'ont pas été étudiées comme un groupe distinct. Ainsi, vu la rareté de l'information, le Groupe de travail a décidé d'interroger les avocates employées par le gouvernement fédéral. Un questionnaire a été conçu de façon particulière pour examiner le milieu de travail des avocates de l'État.

Ce questionnaire a été envoyé à toutes les avocates du ministère de la Justice et à un nombre égal d'avocats sélectionnés au hasard dans ce même ministère⁶. Certains avocats et avocates de l'État qui ne travaillent pas au ministère de la Justice ont aussi été interrogés bien que les questions n'aient pas visé exactement les avocats des sociétés de la Couronne. Les réponses des procureurs et procureures de la Couronne ont été incluses dans la mesure du possible. Les avocats qui occupaient des postes non juridiques dans la fonction publique fédérale n'ont pas été approchés.

Le questionnaire portait sur quatre grandes questions :

- la qualité et la répartition du travail
- les possibilités de carrière
- l'équilibre famille/carrière
- le milieu de travail et sa culture.

Les questions visaient à obtenir des données quantitatives sur les perceptions et expériences des avocats et avocates du gouvernement sur ces questions, leurs commentaires sur la nature des problèmes soulevés et les solutions proposées.

L'enquête sert de point de départ au présent chapitre, et les documents d'autres sources sont intégrés, avec une insistance sur les rapports des groupes de travail provinciaux et territoriaux. Après examen des questions et formulation de recommandations sur les quatre questions susmentionnées, le Groupe de travail a abordé les questions plus générales qui consistaient dans la mise en oeuvre des changements et le rôle des services juridiques gouvernementaux dans la promotion de l'égalité des sexes dans toute la profession. À cause des nombreuses différences de taille et de structure des différents ministères, nos recommandations sont de nature générale. Les meilleures méthodes pour atteindre ces objectifs devront être conçues par les contentieux eux-mêmes.

Le Groupe de travail a compté sur deux autres sources principales dans ce chapitre. Tout d'abord, les groupes de travail provinciaux et territoriaux ont recueilli des renseignements et ont mené des consultations auprès de femmes dans des contentieux

des gouvernements provinciaux. En deuxième lieu, des discussions en table ronde ont eu lieu à la conférence nationale qu'a organisé le Groupe de travail en octobre 1992, et une réunion s'est tenue avec des représentants du comité consultatif du ministère de la Justice sur l'égalité des chances pour les femmes.

II. QUESTIONS ET RECOMMANDATIONS

A. LA QUALITÉ ET LA RÉPARTITION DU TRAVAIL

1. LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

L'enquête sur les avocats et les avocates des services juridiques gouvernementaux fédéraux a commencé par des questions sur l'incidence du sexe sur la qualité et l'attribution du travail. Les réponses à ces questions sont analysées et présentées au Tableau 1.

Le questionnaire demandait si la distribution du travail intéressant était influencée par le sexe. Plus des deux tiers des avocates et un tiers des avocats percevaient des préjugés dans la répartition du travail⁷. Les questions suivantes ont traité des motifs éventuels de «mauvaise répartition» du travail, y compris la préférence du client, le fait que certains dossiers demandaient beaucoup de voyages, de longues heures, des négociations difficiles et des contacts sociaux avec les clients et de la préférence de l'avocat qui répartit le travail. Près d'un tiers des hommes et des femmes ont perçu que, dans certains cas, un avocat n'avait pas travaillé sur un dossier à cause de la préférence du client⁸. Près de 10 % des hommes et femmes estimaient qu'ils avaient fait l'objet de discrimination personnelle de cette manière. Les femmes ont rapporté qu'elles avaient fait l'objet de discrimination à cause de la préférence de l'avocat qui répartissait le travail, tandis que les hommes n'ont signalé ce phénomène à un moindre degré⁹.

Il est intéressant de savoir qu'en dépit des cas rapportés de sexisme dans la répartition du travail, le niveau de satisfaction causé par la qualité des dossiers était pratiquement identique pour les deux sexes. Plus des deux tiers des répondants ont déclaré qu'en général ils étaient satisfaits.

TABLEAU 1			
Incidence du sexe sur la qualité et la répartition du travail ¹¹			
Question	Réponse	% femmes	% hommes
Répartition du travail selon le sexe	Fréquemment	29	1
	Parfois	31	11
	Rarement	29	22
	Jamais	25	58
Accès aux dossiers refusé à cause de la préférence des clients	Soi-même	11	13
	Autres	30	27
Accès aux dossiers refusé à cause de la préférence de l'avocat répartissant le travail	Soi-même	28	18
	Autres	31	25
Satisfaction de la qualité des dossiers	Toujours satisfait	20	22
	Généralement satisfait	68	67
	Parfois satisfait	8	6
	Généralement insatisfait	2	2

Le Groupe de travail a aussi posé des questions sur les attitudes en ce qui concerne les questions reliées au sexe dans la répartition du travail. La grande majorité des avocats du ministère de la Justice estimaient inacceptable que des facteurs reliés au sexe entrent en ligne de compte dans la répartition du travail¹⁰. Deux tiers des femmes questionnées estimaient que le ministère devrait traiter les questions reliées au sexe dans la répartition du travail, tandis que 40 % seulement des hommes partageaient cet avis.

2. DISCUSSION

Les commentaires faits par les répondants et répondantes qui participaient à l'enquête décrivent avec plus de détails le type de problèmes rencontrés en ce qui concerne la répartition du travail. Les plaintes suivantes ont été fréquemment signalées :

- les avocates doivent attendre plus longtemps avant de se voir attribuer des dossiers importants
- les femmes sont plus souvent que les hommes invitées à faire du travail clérical comme s'occuper de la bibliothèque, des bulletins internes ou des projets de développements informatiques
- les femmes sont plus directement supervisées par les gestionnaires de sexe masculin que leurs collègues de sexe masculin
- les femmes sont plus souvent des assistantes dans les dossiers
- certains dossiers sont catégorisés comme des dossier de «filles».

L'enquête a montré que les problèmes les plus importants dans la répartition du travail se produisent dans des domaines comme le droit corporatif, le droit commercial, le droit pénal et le litige. Certains types de dossiers sont considérés comme des dossiers « roses » (agressions sexuelles, droit de la famille, droit administratif) ou particulièrement « bleus » (poursuites, impôt et contrevenants dangereux). Les répondants ont aussi remarqué la tendance à attribuer aux hommes des dossiers prestigieux. En particulier, l'affectation des avocats aux dossiers de la Cour suprême du Canada était considérée comme un domaine où le sexisme est prédominant.

Les répondants ont noté que si le sexisme existe, c'est parce que la plupart des conseillers juridiques seniors et les cadres de direction sont des hommes. Les hommes établissent ainsi des réseaux de relations qui tendent à exclure les femmes et à perpétuer des attitudes qui ont un effet négatif sur les femmes. Celles-ci peuvent se manifester dans des hypothèses sur la disponibilité des avocates pour des travaux qui demandent de longues heures et des voyages, ou des hypothèses paternalistes sur les capacités des femmes. Comme l'a déclaré une répondante, ce type d'obstacles :

[Traduction]

prend souvent la forme d'une « surveillance » accrue par des gestionnaires de sexe masculin sur les avocates, les avocats jouissant de plus de souplesse et de contrôle sur leurs dossiers, et les dossiers tenus par des avocates étant plus susceptibles de conduire le gestionnaire senior à accompagner l'avocate dans des réunions importantes pour ses dossiers ou à aller pour elle.

3. LES RAPPORTS DES GROUPES DE TRAVAIL

Les groupes de travail de plusieurs provinces ont signalé que, dans le secteur public, les femmes étaient enfermées dans des ghettos dans certains domaines du droit. Le Groupe de travail de l'Île-du-Prince-Édouard a déclaré que les femmes sont concentrées, au gouvernement, dans les secteurs du droit pénal et du droit administratif tandis que le rapport de Terre-Neuve signale que les femmes sont surtout concentrées en droit de la famille, dans la

division du droit social qui traite des services sociaux, de l'éducation, de la santé et des domaines de ce genre, et dans la poursuite des agressions sexuelles. Le Groupe de travail de la Nouvelle-Écosse a déclaré que la plupart des femmes du bureau du Procureur général réglaient des questions civiles dans la division du contentieux. Au Nouveau-Brunswick, le Groupe de travail a déclaré que les avocates de l'État étaient plus représentées dans le travail de la réforme du droit et l'administration que dans les autres secteurs.

Bien que la plupart des groupes de travail aient convenu que les possibilités de promotion et l'isolement en ghettos posent des problèmes dans le secteur public de leurs provinces, les femmes qui travaillent dans les services juridiques gouvernementaux ont dit que la qualité du travail était un motif important pour avoir choisi la fonction publique. Les avocates de l'État dans les Territoires du Nord-Ouest ont dit que l'État leur offrait du travail plus intéressant et stimulant que la pratique privée. Les femmes de l'Ontario ont indiqué que l'intérêt pour le travail était le motif prédominant qui les avait poussées à choisir une carrière dans la fonction publique. Les avocates de l'État de l'Île-du-Prince-Édouard, de l'Alberta et de Terre-Neuve ont exprimé des idées semblables.

En Colombie-Britannique, les femmes ont déclaré que le type de travail qui leur est attribué durant leur carrière avait un effet négatif sur leurs possibilités de promotion. Les procureurs de la Couronne de l'Ontario ont dit que le sexisme se manifeste souvent dans la répartition des dossiers et le type de poursuites confiées aux femmes. Une femme a déclaré que,

[Traduction]

les femmes se voient attribuer des affaires d'agressions sexuelles, en particulier sur les enfants, plus que les hommes, qui se voient attribuer les fraudes importantes et les homicides. Les promotions sont souvent fondées sur le taux de condamnations qui sont moins communes dans ces cas [d'agressions sexuelles]. Ceci cause des problèmes de statut, de constitution de ghettos et de promotions; on ne me donne jamais les dossiers qui feraient en sorte que je sois promue...¹²

Bien que le gouvernement de l'Ontario ait établi une politique contre la discrimination et le harcèlement en milieu de travail, la plupart des participants ont jugé que cette politique ne résolvait pas le problème de la discrimination systémique.

4. RÉSUMÉ

Tous les résultats de l'enquête ainsi que des consultations du Groupe de travail démontrent que les préjugés sont ressentis dans la répartition du travail. Les services juridiques gouvernementaux devraient déterminer et mettre en oeuvre des mesures pour garantir la répartition équitable du travail entre les avocats et les avocates. Ces mesures devraient comprendre une certaine forme d'examen et d'évaluation des modèles de répartition du travail qui suggèrent de la discrimination. Il peut aussi être utile de fournir des exemples précis de cette discrimination. Une autre mesure qui serait efficace serait de publiciser la répartition des dossiers.

RECOMMANDATION:

6.1 Le Groupe de travail recommande que les services juridiques gouvernementaux déterminent et mettent en oeuvre des mesures pour garantir la répartition équitable du travail entre les avocats et les avocates.

B. LES POSSIBILITÉS DE CARRIÈRE

1. LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

L'enquête demandait aux avocats et avocates de l'État quelle était l'incidence du sexe et des questions reliées au sexe sur l'avancement professionnel et les conséquences des politiques visant à éliminer le sexisme et la discrimination. Une analyse de l'incidence du sexe sur les possibilités de carrière et l'avancement professionnel est présentée au tableau 2.

TABLEAU 2

Incidence du sexe sur les possibilités de carrière et l'avancement professionnel¹³

Question	Réponse	% femmes	% hommes
Méthodes d'embauche	Oui	55	61
	Non	32	32
Évaluation du rendement	Oui	42	26
	Non	50	69
Possibilités de carrière	Oui	52	29
	Non	44	65
Possibilités de promotion	Oui	59	55
	Non	35	41
Nominations au sein du département	Oui	56	51
	Non	34	43
Salaire	Oui	29	11
	Non	62	85

Près d'un tiers de tous les répondants estiment que les méthodes d'embauche du ministère de la Justice ne sont pas neutres du point de vue des sexes. Parmi les répondants, 42 % des femmes et 26 % des hommes estiment que l'évaluation du rendement est aussi affectée par le sexe de l'employé.

Plus de la moitié des répondantes croient que les possibilités de carrière dans la répartition des dossiers intéressants et de la responsabilité principale des dossiers sont affectées par le sexe de l'employé, tandis que moins d'un tiers des hommes sont de cet avis. Entre 50 et 60 % des hommes et des femmes croient que le sexe de l'employé affecte tant les possibilités de promotion que les nominations. Un tiers des femmes, mais seulement 10 % des hommes, croient que le sexe de l'employé a une incidence sur son salaire.

On constate un écart marqué dans les réponses à la question : «Pensez-vous qu'une avocate a autant de chances qu'un avocat d'avancer dans son domaine?» Les femmes sont également partagées. Près de 40 % d'entre elles déclarent que les avocates ont autant de chances d'avancer que leurs collègues de sexe masculin, et une proportion égale dit le contraire. En revanche, 80 % des répondants estimaient que les femmes ont les mêmes chances de promotion que les hommes.

Le questionnaire demandait aussi aux avocates du gouvernement fédéral le niveau de responsabilités qu'elles avaient par rapport à leurs homologues de sexe masculin, à expérience égale. La plupart des hommes et des femmes ont déclaré avoir des niveaux de responsabilité identiques. Toutefois, 12 % des femmes estiment qu'elles ont moins de responsabilités, contre 2,5 % des hommes qui croient que tel était le cas.

La majorité des avocats et des avocates ne sont pas au courant des politiques visant à améliorer les possibilités de promotion des femmes. Lorsqu'on leur a demandé si le ministère devait agir pour régler ce problème, 56 % des femmes et 38 % des hommes ont déclaré que le gouvernement devrait le faire.

Le Groupe de travail était aussi intéressé à savoir si le fait de travailler pour l'État restreignait les

autres possibilités professionnelles. De l'avis général, l'emploi dans ce secteur n'avait pas d'incidence sur les nominations dans des organismes professionnels ou postes d'enseignement, mais il peut limiter les possibilités dans le domaine de la réforme du droit, de la réforme sociale et de la politique¹⁴. Environ un quart des hommes et des femmes ne se préoccupaient toutefois pas de ces limites.

Le Groupe de travail se demandait, entre autres, si l'emploi au gouvernement restreignait les activités professionnelles des avocates. Ceci est particulièrement important du fait de la proportion plus élevée de femmes qui travaillent dans ce secteur. En général, les avocates estiment que les emplois au gouvernement posent des limites à leurs possibilités en politique mais que ces limites sont justifiables. Toutefois, bon nombre estiment qu'elles sont limitées dans leurs possibilités de participer à la réforme du droit et que ces restrictions sont inacceptables.

2. DISCUSSION

Les commentaires concernant les possibilités de carrière insistent sur le fait qu'il existe de sérieux problèmes. Une grande partie du blâme est attribué aux gestionnaires qui sont perçus comme mal informés ou ayant des attitudes discriminatoires. En particulier, les répondants et les répondantes se préoccupent du fait que la direction a trop de pouvoir discrétionnaire.

Les répondants et répondantes à l'enquête ont proposé trois moyens principaux pour réduire le pouvoir discrétionnaire de la direction, avec comme fondement une responsabilité accrue de la direction pour ses décisions. Tout d'abord, des changements de structure ont été recommandés, comme la mise en oeuvre d'un processus d'examen et d'appel et la garantie de la représentation appropriée des avocates dans les comités importants. La deuxième suggestion consistait à élaborer des principes et des politiques pour guider les gestionnaires dans l'exercice de leur pouvoir discrétionnaire. Parmi les exemples, citons des déclarations sur l'égalité entre les sexes, l'attribution du travail en fonction de critères sans préjugés, et l'examen de l'attribution faite pour certains types de travail facilement identifiable,

comme le fait de comparaître devant les tribunaux supérieurs. La troisième recommandation consistait à promouvoir l'éducation et la communication sur des questions comme l'incidence des responsabilités familiales sur l'avancement professionnel, et la mise en oeuvre de politiques reliées au sexe.

3. LES RAPPORTS DES GROUPES DE TRAVAIL

Les groupes de travail provinciaux ont unanimement convenu que l'un des problèmes les plus courants dans l'emploi au gouvernement était le manque de mobilité ascendante. Les types d'obstacles signalés étaient notamment les problèmes de statut, les taux de promotion, les ghettos, le manque de soutien au travail bénévole professionnel et la rémunération. Un manque de respect de la part des collègues du barreau privé a aussi été identifié comme un problème. Les avocats contractuels étaient frustrés par l'insécurité de leur emploi. Les procureurs de la Couronne, en Ontario, ont dit que le sexisme constituait le principal problème dans l'emploi. Les femmes de Colombie-Britannique ont déclaré que les obstacles aux promotions découlaient du type de travail qui leur est attribué tout au long de leur carrière, ainsi que du fait que ce sont toujours des supérieurs de sexe masculin qui les évaluent.

De plus, certains des groupes de travail ont traité de la discrimination multiple dans leurs rapports. Une très faible représentation de groupes de minorités a été notée dans la fonction publique ontarienne, et peu de répondants se sont montrés conscients que ces problèmes seraient pires pour ces groupes. Il y avait, cependant, un sentiment général selon lequel les problèmes qui existent au sein du gouvernement seraient sans doute pires dans la pratique privée.

4. RÉSUMÉ

L'une des façons de diminuer les préjugés consisterait à inciter la direction à donner l'exemple aux jeunes avocats et à leurs collègues. Il serait aussi utile de contrôler les éléments discrétionnaires dans le milieu du travail.

Les départements gouvernementaux devraient concevoir des méthodes pour donner du pouvoir aux femmes. Par exemple, un département pourrait organiser des séances d'information pour encourager le dialogue sur les questions d'avancement. En outre, les avocates devraient avoir l'occasion de participer à des comités du gouvernement, y compris des comités qui fixent les politiques, et des comités et groupes de travail.

RECOMMANDATION

A.2 Le Groupe de travail recommande que les services juridiques gouvernementaux garantissent un équilibre entre les sexes dans tous les comités, y compris des comités qui fixent les politiques et les comités et groupes de travail.

Le Groupe de travail recommande aussi que les services juridiques gouvernementaux garantissent la représentation des groupes de minorités et femmes dans la fonction publique.

Comme bon nombre de femmes ont dit que la structure de gestion pose un problème, il semblerait indispensable de la modifier. Les employeurs gouvernementaux devraient, par exemple :

- fixer des objectifs et prendre des mesures pour garantir la représentation égale dans les postes de direction
- combler les postes de direction au moyen de concours
- examiner la composition des comités de sélection pour garantir une plus grande diversité et un équilibre entre les sexes

- entreprendre un recrutement plus actif des femmes pour les postes de haute direction
- fournir ressources et encouragement aux femmes pour qu'elles soient formées à la gestion par des cours, détachements et postes de perfectionnement
- augmenter le nombre de postes de perfectionnement et de suppléances dans les postes de cadres
- garantir que le personnel de gestion est suffisamment formé pour identifier et éliminer la discrimination, y compris le sexisme dans le processus de promotion
- surveiller les promotions pour garantir l'égalité entre les sexes
- éliminer le contrôle des applications pour permettre la promotion fondée sur le mérite
- encourager les structures de gestion coopérative avec des co-administrateurs ou établir des postes d'administrateurs à terme (permettre une rotation pour reprendre un poste d'avocat).

RECOMMANDATION

6.3 Le Groupe de travail recommande que les services juridiques gouvernementaux prennent des mesures pour garantir l'égalité entre les sexes dans la structure de gestion et dans le processus de promotion pour les avocats.

L'une des difficultés auxquelles les avocats de l'État font face réside en l'absence d'organismes professionnels qui se consacrent à leurs problèmes. Bien que l'Association du Barreau canadien ait déjà eu une Conférence des avocats au service de l'État,

cette Conférence n'existe plus à présent. En outre, les frais d'adhésion à l'Association du Barreau canadien excèdent peut-être le budget de certains avocats de l'État.

RECOMMANDATION

6.4 Le Groupe de travail recommande que les services juridiques gouvernementaux appuient et encouragent l'appartenance aux associations professionnelles et la participation aux activités bénévoles.

RECOMMANDATION

6.5 Le Groupe de travail recommande que l'Association du Barreau canadien examine la faisabilité du rétablissement d'une Conférence des avocats au service de l'État et prenne d'autres mesures pour accroître la participation des avocats de l'État et, en particulier, celle des femmes dans l'Association, par exemple en réduisant le coût de la cotisation pour les employés de l'État.

Le Groupe de travail encourage les employeurs à trouver de nouvelles et de meilleures manières d'évaluer le travail, de redéfinir le mérite et d'inclure un engagement manifeste envers l'égalité, en tant qu'exigence pour la promotion. Il est recommandé que les employeurs gouvernementaux garantissent que le contenu et les objectifs des programmes d'accès à l'égalité et d'action positive soient communiqués à la direction et au personnel en les informant notamment de leur nature, et de quand et comment ils doivent être utilisés dans les processus d'embauche et de promotion.

Les services juridiques gouvernementaux ont besoin de s'informer sur les préjugés reliés au sexe et leurs effets sur la prise de décision. Au minimum, les analyses suivantes doivent être entreprises :

- une analyse des niveaux de salaire des hommes et des femmes;
- une analyse des critères utilisés dans le processus d'évaluation pour garantir la protection des femmes contre le sexisme;
- une évaluation des progrès de carrière des avocates dans la fonction publique pour garantir l'égalité de l'accès aux promotions.

RECOMMANDATION

6.6 Le Groupe de travail recommande que les services juridiques gouvernementaux examinent les procédures d'évaluation pour garantir qu'elles n'aient pas d'effet négatif sur les femmes.

Bon nombre de rapports émanant des groupes de travail provinciaux ont prouvé la faible représentation des groupes de minorités dans la fonction publique. Les consultations avec les avocates autochtones ont aussi montré que, lorsqu'elles passent une entrevue, leur capacité d'impartialité pour traiter des questions autochtones est souvent remise en question. La sous-représentation des groupes de minorités exige une attention immédiate.

RECOMMANDATION

6.7 Le Groupe de travail recommande que les services juridiques gouvernementaux examinent leurs procédures de recrutement et d'embauche pour faciliter une plus grande représentation des avocats, dont les femmes de couleur, les autochtones, les lesbiennes et les handicapés.

C. L'ÉQUILIBRE FAMILLE/CARRIÈRE

1. LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

Les questions et consultations sur l'avancement professionnel ont illustré la relation entre les responsabilités familiales et le plafond de verre. L'enquête a porté sur l'existence de politiques qui permettent de s'acquitter de ses responsabilités familiales et sur l'impact de celles-ci sur l'avancement. Le tableau 3 résume les conclusions de l'enquête.

La grande majorité des avocats du gouvernement fédéral étaient au courant des politiques orientées vers la famille, comme les congés, l'horaire souple et le travail à temps partiel. Les hommes et les femmes faisaient pratiquement autant usage des politiques d'horaire souple. De 10 à 15 % des répondants avaient pris des ententes en vue d'un horaire souple, d'une façon ou d'une autre et 27 % des répondantes avaient pris des congés de maternité. Des proportions égales d'hommes et de femmes avaient pris des congés parentaux. Toutefois, il y avait une proportion beaucoup plus grande de femmes qui avaient travaillé à temps partiel ou qui le font actuellement.

TABLEAU 3

Impact des responsabilités familiales sur la carrière

Question	Réponse ¹⁵	% femmes	% hommes
Chances égales pour les hommes qui assument les soins à donner aux enfants	Oui - chances égales	32	34
	Non	24	32
	Ne sait pas	34	31
Chances égales pour les femmes qui assument les soins à donner aux enfants	Oui - chances égales	20	38
	Non	55	31
	Ne sait pas	20	25
Le fait de se prévaloir de politiques qui encouragent un équilibre entre la famille et la carrière a-t-il un impact à court terme sur le travail	Oui	44	22
	Non	29	52
	Ne sait pas	10	14
Le fait de se prévaloir de politiques qui encouragent un équilibre entre la famille et la carrière a-t-il un impact à long terme sur le travail	Oui	49	25
	Non	20	42
	Ne sait pas	19	20

Le questionnaire invitait les répondants à s'exprimer sur les effets du recours à des politiques orientées vers la famille, tant à court terme (par exemple, les commentaires sarcastiques, la perte de dossiers intéressants et la perte d'avantages) que pour les possibilités de carrière à long terme au sein du ministère de la Justice. Parce qu'elles s'étaient prévaluées de ces politiques, 43 % des femmes estimaient qu'elles avaient réduit leurs possibilités de travail à court terme et près de la moitié que leur carrière en souffrirait à long terme. Environ un quart des hommes ont dit que les possibilités de travail à court terme étaient touchées, ainsi que les possibilités à long terme.

Lorsqu'ils ont été priés de dire si le ministère de la Justice devait s'adapter aux responsabilités familiales des avocats et avocates, près des trois quarts des hommes et des femmes ont convenu qu'il devrait le faire.

Les répondants se sont montrés divisés quant à

savoir si les hommes qui assument des responsabilités familiales avaient les mêmes possibilités d'avancement au sein du ministère; les répondants des deux sexes ont respectivement répondu «oui», «non» ou «ne sait pas» dans des proportions égales de un tiers, un tiers, un tiers. Les répondants étaient aussi divisés sur l'effet des responsabilités familiales sur la carrière des avocates mais plus de la moitié des femmes croyaient que leur carrière était affectée par leurs responsabilités familiales.

2. DISCUSSION

Les réponses aux questions ouvertes ont révélé un manque de confiance dans le pouvoir discrétionnaire de la direction de permettre certaines accommodations. Certains répondants croient que l'attitude de la direction ne facilite pas la recherche d'un équilibre entre la famille et la carrière. Certaines politiques sont offertes, en théorie, mais la direction décourage les employés de s'en prévaloir.

On a dit sans équivoque que les femmes étaient pénalisées lorsqu'elles prenaient des congés de maternité ou négociaient des réaménagements de leur horaire de travail.

Parmi certaines des recommandations précises faites par les répondants et répondantes à l'enquête, citons :

- fournir des installations de garderie en milieu de travail
- permettre des réaménagements d'horaire de travail par le partage du travail, le travail à temps partiel et l'horaire souple
- rembourser les frais de garde encourus lorsque l'on travaille en dehors des heures régulières
- former des structures de travail en équipes ou des systèmes de camaraderie ou recourir à des collaborateurs d'appoint en groupe, ou des systèmes d'assistance mutuelle entre collègues
- éviter ou éliminer les rencontres tard le soir et tôt le matin
- fixer les réunions pendant les heures normales de travail
- fournir des services de garde en cas d'urgence.

Parmi les autres types de politiques d'adaptation aux responsabilités familiales, citons comme suggestions : le travail par téléphonie, le travail à la maison, la semaine de travail comprimée, le congé familial et le congé sans solde.

3. LES RAPPORTS DES GROUPES DE TRAVAIL

Les groupes de travail ont convenu que, même si les bénéfices à travailler pour le gouvernement étaient raisonnablement adéquats, ils n'étaient pas tout à fait satisfaisants.

Il y a eu différentes réponses quant aux répercussions lorsque les avocates prennent avantage des politiques d'accommodation de leurs

responsabilités familiales. Bon nombre de femmes estiment qu'en se prévalant de ces politiques, cela a un effet néfaste à long terme sur les possibilités de promotion. D'autres avocates estiment qu'il n'y a pas d'inconvénient à se prévaloir des congés. Toutefois, bon nombre d'avocates croient que le régime d'horaire réduit correspond, dans l'esprit des gens, à une diminution de son engagement envers son travail.

Une enquête réalisée en Colombie-Britannique auprès des procureurs de la Couronne a montré que les femmes qui reviennent de congés parentaux en subissent les répercussions négatives, par exemple, la perte d'augmentation salariale, des mandats moins intéressants et des possibilités d'avancement réduites. Les avocates du gouvernement fédéral ont dit qu'à leur retour au travail, elles ressentaient des pressions considérables pour montrer que leurs nouvelles familles ne gênaient pas leur travail, et elles étaient l'objet de commentaires négatifs. Les répondantes ont dit également que les bénéfices n'étaient pas diffusés, et qu'elles étaient souvent distribuées de façon inégale.

4. RÉSUMÉ

Bien que les avocates de la fonction publique puissent bénéficier de nombreux avantages, il demeure des problèmes quant à l'accès effectif à ces politiques à cause du pouvoir discrétionnaire de la direction et du manque de ressources pour engager des avocats remplaçants.

Les services juridiques gouvernementaux doivent mettre au point des politiques adaptées aux responsabilités familiales des femmes et garantir que leur participation à ces aménagements ne porte pas préjudice à leur travail ou à leur promotion. Les ministères devraient émettre des directives pour garantir la disponibilité de ces solutions dès que possible et pour affirmer le caractère acceptable et de la valeur de ces régimes de travail. Le pouvoir discrétionnaire de la direction devrait faire l'objet d'un examen pour garantir la cohérence et l'intégrité de l'application de ce système.

RECOMMANDATION

6.8 Le Groupe de travail recommande que les gouvernements prennent l'examen des décisions directionnelles des gestionnaires quant à la disponibilité des politiques visant à aménager le travail en fonction des responsabilités familiales.

Enfin, il doit être dit clairement que le fait de profiter de l'aménagement de son horaire pour s'acquitter de ses responsabilités familiales, comme les congés de maternité, ne sera pas préjudiciable à la qualité du travail de l'avocate.

RECOMMANDATION

6.9 Le Groupe de travail recommande que les services juridiques gouvernementaux identifient et mettent en place des méthodes d'arrangements de travail afin d'accommoder les femmes avec des responsabilités familiales sans que leur utilisation ne réduise leurs chances d'avancement.

RECOMMANDATION

6.10 Le Groupe de travail recommande que les services juridiques gouvernementaux prennent des mesures pour garantir que le recours à des accommodations pour s'acquitter de ses responsabilités familiales comme le congé de maternité ne cause aucunement à l'évaluation ou à la rémunération de l'avocate.

TABLEAU 4**Valeur du milieu de travail et harcèlement sexuel**

Question	Réponse	% femmes	% hommes
Vous êtes-vous déjà senti(e) exclu(e) à cause de votre sexe	Oui	32	11
	Non	68	89
L'exclusion a-t-elle affecté votre carrière	Oui	60	36
	Non	36	64
Rejet ou traitement irrespectueux à cause du sexe	Oui	39	7
	Non	69	92
Remarques sexuelles ou comportement déplacé observé(es) ou vécu(es)	Oui	50	38
	Non	48	60
Existence d'une culture mâle	Oui	57	24
	Non	35	58

D. LE MILIEU DE TRAVAIL ET SA CULTURE

1. LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

L'enquête du Groupe de travail a invité les répondants à se prononcer sur un certain nombre de questions sur l'environnement et la culture qui caractérisent les contentieux gouvernementaux. Les réponses à ces questions figurent au tableau 4.

Les avocats et les avocates ont été priés de dire s'il leur était arrivé d'être marginalisés dans les activités sociales à cause de leur sexe. Un tiers des femmes et seulement 11 % des hommes ont dit avoir ressenti une telle exclusion et 60 % des femmes estiment que leur carrière en a souffert. Un tiers des répondants de sexe masculin est de cet avis.

Le harcèlement sexuel, c'est-à-dire le fait d'être traité de façon irrespectueuse à cause de son sexe, a été signalé par près de 40 % des femmes et de 7 % des hommes. La moitié des femmes ont été victimes ou témoins de remarques ou d'une conduite sexiste et 38 % des hommes ont aussi relaté qu'ils avaient observé un comportement sexiste.

Une proportion importante des hommes et plus de la moitié des femmes estiment que les contentieux devraient travailler davantage à l'élimination du sexisme au travail. Bien qu'une proportion élevée d'hommes et de femmes aient été conscients de l'existence d'une politique contre le harcèlement au ministère, ils n'ont pas pu dire si cette procédure était efficace ou non; un tiers des hommes mais seulement 11 % des femmes estiment que la politique est efficace. Les jeunes avocates étaient beaucoup plus enclines à la juger inefficace¹⁶.

2. DISCUSSION

Les répondantes ont indiqué qu'il y avait une question d'abus de pouvoir dans de nombreux milieux de travail. Des mécanismes devraient être mis en place pour que les décideurs deviennent redevables de la manière dont ils se servent de leur pouvoir discrétionnaire pour garantir l'égalité des chances au travail et pour empêcher et interdire le harcèlement sexuel. Ces mesures pourraient être, notamment, des

procédures appropriées pour porter plainte, et pour le suivi de celles-ci, et pour que les gestionnaires fassent le nécessaire pour traiter ces plaintes. Il faudrait envisager des solutions de rechange à la prise de décision individuelle par des gestionnaires, par exemple, par le recours à un comité de direction qui évalue les demandes d'accommodation du travail. Des mesures semblables pourraient être prises dans le domaine des promotions, où le pouvoir discrétionnaire et la subjectivité règnent bien souvent dans l'évaluation des progrès de carrière faits par la personne.

La plupart des gestionnaires sont des hommes, et bon nombre de jeunes avocates sont tenues de respecter une norme implicitement masculine. Ce préjugé de la direction à l'encontre des femmes dans la prise de décisions peut être inconscient, ou conscient mais subtil. Les opinions ou méthodes de travail des femmes peuvent être prises moins au sérieux ou moins inviter au respect que les points de vue correspondants exprimés par des hommes. Dans certains cas, les femmes ne se voient pas confier les dossiers qui leur permettraient de faire leur marque et elles sont nombreuses à se dire "getthoïsées" dans leur travail.

Il est nécessaire d'éduquer les gestionnaires et les employés. Les gestionnaires reçoivent maintenant des cours de formation obligatoires et ces programmes devraient traiter de l'équité en matière d'emploi et être dispensés pendant toute la carrière des gestionnaires. Ces derniers sont trop peu nombreux à comprendre le type d'équilibre qu'il faut maintenir entre la famille et la carrière, ou l'impact particulier que cette exigence a sur les femmes. Les employées devraient apprendre à reconnaître les comportements qui sont inacceptables et être informés de l'existence de recours appropriés. Les réseaux de relations devraient être facilités par les organismes professionnels et les employeurs, de sorte que les employés de l'État soient mieux informés des avantages et de la protection offerts et se sentent moins exclus ou isolés dans leur travail.

Bien que plus de femmes soient promues qu'avant, le nombre de femmes gestionnaires au sein du gouvernement ne correspond toutefois pas à leur nombre dans la profession. En outre, on signale un

"ressac" envers les femmes qui montent dans l'échelle ainsi que des problèmes de manque de collégialité envers elles et la prévalence du harcèlement sexuel. Une «masse critique» d'avocates dans des postes de gestion reste encore à souhaiter pour qu'elles puissent changer l'ambiance au travail.

Certaines mesures immédiates devraient être prises, comme :

- l'éducation obligatoire sur l'équité en matière d'emploi pour la haute direction
- la fixation de critères de promotion qui écarteraient de toute promotion les personnes coupables de sexisme
- la constitution d'un système de mentors et de réseaux pour les avocates de l'État
- l'établissement de mécanismes de plaintes qui soient confidentiels, faciles à utiliser et qui pénalisent les auteurs de discrimination ou de harcèlement sexuel et protègent aussi les plaignantes de toutes représailles
- la publication des plaintes et des mesures de correction, pour sensibiliser à l'engagement de l'employeur à lutter contre cette situation
- la nomination d'un ou d'une responsable de la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi.

Il est admis que bon nombre de problèmes ne peuvent pas être traités comme des plaintes officielles mais imposent des mécanismes officieux, la «pression des pairs» et des changements d'attitudes en général. La direction doit montrer le chemin pour que la réforme se fasse et les directeurs plus âgés et haut placés, en particulier, devraient être tenus à des normes élevées de conduite professionnelle.

3. LES RAPPORTS DES GROUPES DE TRAVAIL

Bien que la plupart des gouvernements provinciaux aient déjà des politiques préventives contre la discrimination et le harcèlement sexuel, bon nombre d'avocates ne sont pas convaincues de leur

efficacité. Elles jugent que ces politiques ont échoué.

En 1991, le bureau du Procureur général de la Colombie-Britannique a publié une politique contre le harcèlement sexuel, et exprimé son intention de former des responsables à ce sujet et d'établir des directives pour traiter les plaintes. En 1992, un comité sur l'équité en matière d'emploi a été mis sur pied à la direction de la Justice pénale dans cette province. Depuis, le Rapport de la Crown Counsel Association a signalé en 1992 que les procureures de la Couronne étaient victimes de harcèlement par leurs collègues, par les avocats de la défense et par la magistrature.

Le gouvernement de l'Alberta a une politique contre le harcèlement sexuel depuis 1986. En dépit de cette politique, 31 % des répondants de l'Alberta estiment que les avocates de l'État font encore l'objet de harcèlement sexuel, quoique surtout en dehors du bureau. De plus, 72 % des répondants croient que les avocates de l'État sont l'objet d'une certaine discrimination et 69 % des répondants au bureau du Procureur général de l'Alberta ont dit qu'une culture mâle¹⁷ existe dans ce milieu de travail.

Un très fort pourcentage de femmes consultées ont déclaré que leur emploi au gouvernement est caractérisé par une culture mâle¹⁸. Le Groupe de travail de la Nouvelle-Écosse a dit que pratiquement tout le monde a répondu que la culture mâle prédomine au gouvernement provincial. Certaines femmes ont déclaré que cette atmosphère est plus visible dans certains secteurs de l'État que dans d'autres. Toutefois, de nombreuses femmes estiment que le gouvernement est moins caractérisé par cette culture mâle que la pratique privée. La plupart croient que la culture mâle est plus forte dans les échelons élevés des ministères.

4. RÉSUMÉ

D'un point de vue général, les femmes au sein du gouvernement ont moins de problèmes de harcèlement sexuel que celles de la pratique privée.

On a recommandé d'établir des groupes de

contact composés de deux ou trois avocats qui pourraient se réunir tous les mois avec la haute direction pour aborder leurs préoccupations directement avec ceux qui ont le pouvoir de faire des changements au lieu de le faire par le biais du niveau intermédiaire des chefs de service. On a aussi dit que les avocats devraient être mutés régulièrement entre les domaines de pratique, pour éviter que les femmes ne soient concentrées dans certains secteurs.

Il est essentiel que les gouvernements diffusent leur politique anti-discrimination et anti-harcèlement auprès de tout leur personnel. Les gouvernements devraient garantir que les employés comprennent bien en quoi consistent la discrimination et le harcèlement et saisissent mieux quelles sont les procédures et la politique. Des séances d'éducation à l'interne, des séminaires à l'heure du dîner et des vidéos pourraient être utilisées à cet effet.

RECOMMANDATION

6.11 Le temps de travail recommandé que les services juridiques gouvernementaux accordent de la formation contre la discrimination et pour l'égalité entre les sexes, en particulier sur le harcèlement sexuel, à la disposition de tout le personnel.

III. LA MISE EN OEUVRE

Bien que les avantages dans le secteur public excèdent possiblement ceux de la pratique privée, les femmes déclarent souvent que l'usage de ces avantages réduit leur avancement et leurs possibilités de carrière. Il peut aussi être difficile de se prévaloir de certains avantages à cause des ressources limitées. Par exemple, les périodes de congé ne sont peut-être pas disponibles à cause de l'insuffisance des fonds pour engager des avocats en remplacement.

Les services gouvernementaux peuvent modifier leur milieu de travail de plusieurs façons. Il pourrait

y avoir des promotions pour ceux qui ont manifesté leur engagement envers le principe d'égalité. Un système de contrôle pourrait être mis au point pour évaluer si la répartition du travail et les méthodes d'avancement souffrent de sexisme. Des pratiques, en apparence neutres, pourraient être examinées pour voir si elles ne nuisent pas aux femmes. Par exemple, les évaluations du personnel qui demandent la présence de l'employée au bureau pour être évaluée à une certaine date de l'année peuvent exclure les femmes qui sont en congé. Enfin, les services gouvernementaux pourraient jouer un rôle de chef de file dans la mise en oeuvre des politiques qui permettent de concilier le travail et la famille, notamment en fournissant un service de garde à domicile ou des réaménagements d'horaires.

A. LES COMITÉS D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Le ministère fédéral de la Justice a créé un certain nombre de comités d'équité en matière d'emploi en vertu de son programme d'équité. Le mandat de ces comités consiste à recommander des politiques au sous-ministre et à surveiller leur application. Les quatre comités consultatifs sont : les femmes, les handicapés, les autochtones et les groupes de minorités visibles. Le mandat du comité consultatif sur l'égalité des chances pour les femmes demande au comité consultatif qu'il :

- examine les données comparatives sur l'emploi et l'avancement professionnel des femmes
- détermine et recommande les moyens d'éliminer les obstacles à l'emploi ou aux promotions qui peuvent restreindre l'accès égal pour les femmes de toutes les fonctions à tous les niveaux du ministère
- propose des mesures pour réduire et éliminer les obstacles à la représentation des femmes de toutes les fonctions à tous les niveaux du ministère
- contrôle la participation des femmes qui sont membres du comité de sélection dans le processus de dotation

- recommande des politiques qui amélioreront les possibilités d'emploi et l'avancement professionnel des femmes
- détermine le besoin de séances d'information pour les employés ministériels, les agents du personnel et la direction sur des questions relatives à l'emploi et qui affectent les femmes.

RECOMMANDATION

6.12 Le Groupe de travail recommande que les services juridiques gouvernementaux établissent des canaux prioritaires sur les questions de sexe et d'équité des chances pour les femmes. Il leur demande d'examiner le présent Rapport et de concevoir des stratégies pour appliquer les recommandations en ce qui concerne les avocats et avocates de l'État.

B. L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI ET LES SERVICES JURIDIQUES

Le programme de respect des contrats fédéraux vise à garantir que les entrepreneurs qui travaillent pour l'État aient et maintiennent un personnel représentatif. Ce programme vise les grandes compagnies qui ont plus de 100 employés et des contrats de plus de 200 000 \$. Conformément aux règlements d'application de la *Loi sur l'équité dans l'emploi*, les cabinets juridiques sont exempts de ces exigences. L'Association du Barreau canadien devrait insister pour que ce texte soit modifié afin de les inclure.

Des examens annuels montrent dans quelle mesure les contrats de services avec l'État peuvent

être lucratifs. En 1990, trois cabinets ont facturé 700 000 \$ au gouvernement fédéral; trois de plus étaient dans la fourchette des 600 000 \$, et plus de 100 cabinets ont facturé plus de 50 000 \$. Au total, les 20 plus grands cabinets percevaient à eux seuls près d'un tiers des sommes totales déboursées pour des services juridiques par le fédéral, soit plus de 10 millions de dollars¹⁹.

Bien que les nombreux cabinets qui fournissent des services juridiques au gouvernement rendent difficile le contrôle des mesures d'équité en matière d'emploi, des examens au hasard et approfondis pourraient être faits. Le défaut de respecter les mesures d'équité en matière d'emploi pourrait entraîner la perte de la possibilité de faire de nouveau affaire avec le gouvernement. Les cabinets qui reçoivent du travail du gouvernement devraient faire l'objet d'une surveillance pour voir s'ils ont mis en place un programme d'équité, quelle est la représentation des femmes en général ainsi que des femmes provenant des groupes de minorités dans l'effectif et quelles sont les mesures qui ont été prises pour lutter contre la discrimination systémique. Ces mesures pourraient inclure des aménagements raisonnables pour les groupes de minorités, ainsi que l'adoption de politiques qui contrôlent la discrimination dans le cabinet.

RECOMMANDATION

6.13 Le Groupe de travail recommande que les services juridiques gouvernementaux donnent leur travail juridique à des cabinets qui montrent qu'ils ont des programmes efficaces d'équité en matière d'emploi pour garantir la représentation des femmes, sans égard à leur race, origine ethnique, orientation sexuelle ou capacités physiques.

NOTES

1. Voir le tableau 2 au chapitre 3, *infra*.
2. Le Comité consultatif d'égalité des chances pour les femmes *Au-delà des apparences* (ministère des Approvisionnements et des Services Canada : 1990).
3. Résultats de l'enquête du Groupe de travail et enquête des groupes de travail.
4. *Ibid.*
5. Précité, note 2.
6. Le taux de réponse était approximativement de 50 %.
7. 9 % pensaient que ceci se produit fréquemment, 30 % quelquefois et 29 % rarement.
8. Pour les avocats de l'État, le client est, en général, un ministère du gouvernement.
9. 27,3 % des femmes et 18 % des hommes ont répondu qu'ils n'avaient pas travaillé sur un dossier à cause de la préférence de l'avocat qui attribuait le travail.
10. Par exemple, 85 % des hommes et 90 % des femmes estiment inacceptable de permettre que la préférence de l'avocat entre en ligne de compte dans l'attribution du travail.
11. Les pourcentages ont été arrondis. Le pourcentage total n'est peut-être pas toujours de 100 % du fait de l'omission de répondre ou de la réponse "ne sait pas".
12. Rapport du groupe de travail de l'Ontario.
13. Les pourcentages ont été arrondis. Le pourcentage total n'est peut-être pas toujours de 100 % du fait de l'omission de répondre ou de la réponse "ne sait pas".
14. Dans le cas où les répondants n'étaient pas priés d'indiquer pourquoi de telles possibilités étaient restreintes, il se pourrait que de telles activités soient découragées à cause de potentiels conflits d'intérêts.
15. Les pourcentages ont été arrondis. Le pourcentage total n'est peut-être pas toujours de 100 % du fait de l'omission de répondre ou de la réponse "ne sait pas".
16. Près de 20 % des gestionnaires de sexe féminin et de praticiennes d'expérience estiment que la politique sur le harcèlement sexuel est efficace mais seulement 10 % des autres répondantes partagent cet avis.
17. Les groupes de travail ont été priés d'interroger leurs membres sur cette question : «Existe-t-il une «culture» mâle dans votre gouvernement provincial/territorial?» Le terme «culture mâle» n'était pas défini.
18. Par exemple, 80 % des femmes dans l'enquête du Nouveau-Brunswick ont signalé la résistance de la «culture mâle».
19. «Cash Cow» Canadian Lawyer (octobre 1990) 14.

CHAPITRE SEPT

LES CONSEILLÈRES JURIDIQUES D'ENTREPRISES

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE SEPT LES CONSEILLÈRES JURIDIQUES D'ENTREPRISES

INTRODUCTION	145	IV. LE HARCELEMENT SEXUEL	159
LES RÉSULTATS GLOBAUX - LES PERCEPTIONS DES PRÉJUGÉS	146	A. INTRODUCTION	159
I. L'EMPLOI, L'EMBAUCHE ET LE RECRUTEMENT	146	B. LES RÉSULTATS DES ENQUÊTES	159
A. INTRODUCTION	146	1. LE HARCELEMENT SEXUEL DES AVOCATS COMME FORME DE DISCRIMINATION	159
B. RÉSULTATS DES ENQUÊTES	147	2. LES EXPÉRIENCES DES AVOCATS EN MATIÈRE DE HARCELEMENT SEXUEL	160
C. LES DISCUSSIONS EN TABLE RONDE	148	a. Les avances sexuelles non sollicitées ...	160
D. LES CONCLUSIONS	149	b. Les taquineries, plaisanteries ou commentaires à caractère sexuel non sollicités	160
II. LE «PLAFOND DE VERRE» (L'ACCÈS AUX POSTES DE DIRECTION)	150	3. LE HARCELEMENT SEXUEL DU PERSONNEL DE SOUTIEN	160
A. INTRODUCTION	150	a. Les avances sexuelles non sollicitées ...	160
B. LES RÉSULTATS DES ENQUÊTES	150	b. Les taquineries, plaisanteries ou commentaires à caractère sexuel non sollicités	161
C. LES DISCUSSIONS EN TABLE RONDE	151	C. LES CONSULTATIONS EN TABLE RONDE	161
1. POURQUOI LES FEMMES NE PARTICIPENT-ELLES PAS AUX ACTIVITÉS DE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE?	151	1. LA NATURE ET EFFET DE LA POLITIQUE ...	161
2. LES ACTIVITÉS AUXQUELLES LES FEMMES DEVRAIENT PARTICIPER	153	2. LE STATUT DE LA PERSONNE QUI ENTEND LA PLAINTÉ	162
3. CHANGER LA NATURE DES RÉCEPTIONS DE BUREAU ET DES ACTIVITÉS DE PROMOTION .	153	3. LE CARACTÈRE CONFIDENTIEL DE LA PLAINTÉ	162
4. POURQUOI N'Y A-T-IL QUE TRÈS PEU D'HOMMES QUI VOIENT CE PLAFOND DE VERRE?	153	4. L'ÉDUCATION ET L'INFORMATION	162
5. COMMENT LES CONSEILLERS JURIDIQUES D'ENTREPRISES PEUVENT-ILS CONTRIBUER AU CHANGEMENT?	154	5. LA RÉACTION AUX PLAINTES	163
6. LES CONCLUSIONS	154	6. LE SOUTIEN À LA POLITIQUE ET LA CULTURE CORPORATIVE	163
III. LE MANQUE D'ACCOMMODATION AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES	157	7. LES REPRÉSAILLES ET LES EFFETS POSTÉRIEURS À LA PLAINTÉ	163
A. INTRODUCTION	157	8. LA SITUATION SPÉCIFIQUE DE LA CONSEILLÈRE JURIDIQUE D'ENTREPRISE	163
B. LES RÉSULTATS DES ENQUÊTES	158	9. LES MESURES PROACTIVES	163
C. LES DISCUSSIONS EN TABLE RONDE	158	D. LES CONCLUSIONS	164
D. LES CONCLUSIONS	158	V. CONCLUSION	164

CHAPITRE SEPT LES CONSEILLÈRES JURIDIQUES D'ENTREPRISES

INTRODUCTION

Lorsque le Groupe de travail a entamé les travaux de son vaste mandat, il commençait à avoir une documentation intéressante sur les problèmes auxquels les femmes sont confrontées dans la profession juridique. Toutefois, les données disponibles étaient centrées sur les problèmes auxquels les femmes sont confrontées dans la pratique privée, et ne rendaient pas compte de façon adéquate des différences de traitement que subissent les femmes dans les contentieux d'entreprises.

À cause du manque de moyens et de temps, le Groupe de travail n'a pas pu entreprendre une étude distincte des conseillères juridiques d'entreprises au Canada. Il a toutefois estimé qu'une analyse statistique plus ample s'imposait pour déterminer si les problèmes causés aux conseillères juridiques d'entreprises sont les mêmes que ceux que les avocates connaissent dans la pratique privée. Plutôt que de commander une étude distincte, le Groupe de travail a décidé de regrouper et d'analyser les résultats d'analyses antérieures, d'après les réponses obtenues auprès des conseillers juridiques d'entreprises dans le cadre de deux études antérieures. Les deux enquêtes étaient presque identiques dans leur contenu et dans leur forme. Elles ont eu lieu en Colombie-Britannique et en Alberta, et ont été menées par la professeure Joan Brockman de l'Université Simon Fraser.

Le Groupe de travail a demandé à la professeure Brockman de trier et d'analyser ces données puis de préparer un rapport en résumant les résultats. Ce rapport s'intitule *Perceptions and Experiences of Bias by Corporate Counsel in Alberta and British Columbia*¹. Les résultats des deux enquêtes figurent aux annexes 7 et 10 du Rapport.

Le Groupe de travail a également prié la professeure Brockman de déterminer, d'après les résultats des enquêtes, des méthodes et des thèmes qui pourraient aider les groupes d'observation des conseillères juridiques à recueillir d'autres renseignements pour lui. Trois domaines précis ont été identifiés : les possibilités d'avancement («le plafond de verre»); le harcèlement sexuel et le manque d'accommodation aux responsabilités familiales.

Une série de questions fondées sur ces trois champs d'intérêt a été préparée et a constitué le point de départ des discussions en groupes composés de conseillères juridiques d'entreprise qui représentaient différents secteurs d'activités commerciales et des expériences diverses. Ces groupes ont été réunis à Vancouver, Calgary, Toronto et Montréal. À Calgary, trois groupes différents, pour un total de 20 femmes, ont participé à des discussions en table ronde². Quarante-six conseillères juridiques, dans six groupes différents, ont participé aux tables rondes à Toronto³. À Vancouver, l'unique groupe d'observation était constitué de six avocates. En outre, une avocate ne provenant pas du Lower Mainland a rempli le questionnaire toute seule⁴. Trois groupes d'observation totalisant dix-huit femmes ont été dirigés par le Groupe de travail provincial du Québec avant la fin du rapport de la professeure Brockman.

Les résultats des groupes d'observation ont été réunis dans un second rapport préparé par la professeure Brockman, intitulé *Women in the Corporate Legal World: A Report on Roundtable Discussions Regarding Gender Bias in Calgary, Toronto, Vancouver and Montreal*⁵.

Le *Round Table Report* contient une série de recommandations qui sont ressorties des réunions des groupes d'observation. Ces recommandations sont de nature générale et visent quatre domaines : le

harcèlement sexuel; le plafond de verre; le manque d'accommodation aux responsabilités familiales et l'emploi; l'embauche et le recrutement. Chacun de ces domaines est traité dans le cadre des chapitres suivants.

LES RÉSULTATS GLOBAUX - LES PERCEPTIONS DES PRÉJUGÉS

Dans le dernier chapitre de *«Perceptions of Bias»*, la professeure Brockman énonce les résultats qu'elle a obtenus, en analysant les réponses des conseillères juridiques, dans les enquêtes de l'Alberta et de la Colombie-Britannique. Voici un résumé de ses observations.

Les résultats globaux des deux enquêtes montrent clairement que les avocats sont généralement conscients qu'il existe des préjugés contre les femmes au sein de la profession. La perception de ces préjugés sexistes était fréquente et, dans une certaine mesure, plus accentuée encore chez les conseillers juridiques que dans l'ensemble des réponses aux enquêtes en Alberta et en Colombie-Britannique. Une majorité écrasante de conseillers juridiques en Alberta (98,6 % des femmes et 83,7 % des hommes, contre 97,2 % des femmes et 77,6 % des hommes dans l'ensemble de l'enquête de cette province) estimaient qu'il existait certains préjugés ou de la discrimination contre les femmes dans la profession juridique. De la même manière, en Colombie-Britannique, 100 % des conseillères juridiques (contre 97,5 % des femmes dans l'ensemble de l'enquête de cette province) estimaient qu'il existait des préjugés contre les femmes. Parmi les conseillers juridiques de la Colombie-Britannique (hommes), 80,6 % estimaient qu'il existait certains préjugés contre les femmes dans la profession juridique, contre 83,4 % des hommes dans l'enquête globale.

Des questions portant sur le type de préjugés contre les femmes ont montré que ces dernières étaient beaucoup plus susceptibles que les hommes d'identifier les formes particulières de préjugés contre les femmes, ce qui prouve que ce sont ceux ou celles qui font l'objet de sexisme qui en perçoivent davantage l'existence. Il est intéressant de noter, à

cet égard, que davantage d'avocates en pratique privée que de conseillères juridiques dans l'ensemble de l'enquête en Alberta ont perçu les comportements dans la magistrature comme des manifestations sexistes⁶. Ceci découle probablement du fait que les conseillères juridiques vont moins souvent au tribunal que les avocates de pratique privée, et qu'elles sont donc moins exposées aux préjugés dans ces situations. De la même manière, les avocates de contentieux, dans l'enquête en Alberta, étaient moins susceptibles que l'ensemble des femmes de voir qu'il pouvait y avoir discrimination dans les nominations à la magistrature⁷. Là encore, les conseillères juridiques manifestaient peu d'intérêt pour une carrière dans la magistrature, et avaient donc moins de chances de considérer ce secteur comme une source de discrimination.

Bien que les résultats de cette étude montrent que les conseillères juridiques sont confrontées avec bon nombre des problèmes que connaissent leurs collègues dans l'ensemble de la profession, il existe certains domaines qui causent des inquiétudes à une plus grande proportion de conseillers juridiques. Par exemple, l'accès aux postes de direction a été identifié comme un type de sexisme ou de discrimination contre les femmes par 81,2 % des conseillères juridiques de l'Alberta. Seulement 52,8 % des femmes dans l'enquête globale de l'Alberta y ont vu un domaine où les femmes étaient l'objet de discrimination. Les conseillères juridiques de l'Alberta avaient aussi plus de chances que les avocates en général de penser que les hommes étaient favorisés dans leur avancement professionnel, 56,5 % et 46 % respectivement. Un peu plus de conseillères juridiques (87 %) que de femmes en général (81,8 %) dans l'enquête de l'Alberta ont défini l'«avancement de carrière» comme un domaine dans lequel les femmes faisaient l'objet de discrimination.

I. L'EMPLOI, L'EMBAUCHE ET LE RECRUTEMENT

A. INTRODUCTION

Les femmes sont sur-représentées dans les services de contentieux par rapport à leur présence dans la profession⁸. Les statistiques des barreaux de

l'Alberta et de la Colombie-Britannique montrent que la «sur-représentation» était plus grande en Alberta qu'en Colombie-Britannique. En 1991, en Alberta, 16 % des femmes membres du Barreau de l'Alberta travaillaient pour des compagnies, contre 9,1 % des hommes seulement. Cette même année, 31 % de tous les conseillers juridiques étaient des femmes, tandis que les femmes ne comptaient que pour 20,3 % des membres dans l'ensemble. En 1990, en Colombie-Britannique, 4,9 % des femmes et 4,1 % des hommes qui appartenaient au Barreau de la Colombie-Britannique travaillaient dans ce secteur. Cette même année, 24 % des conseillers juridiques, mais seulement 21,1 % des membres dans leur ensemble, étaient des femmes⁹.

Dans *Lawyers in Canada*¹⁰, David A.A. Stager et Harry W. Arthurs ont énuméré les motifs que les avocats de contentieux donnaient pour leur choix de carrière, à savoir :

1. Dans cette carrière, on est plus près des problèmes de l'entreprise, à la différence de l'avocat de l'extérieur qui est plus distant;
2. Les conseillers de contentieux peuvent participer à des décisions plus larges sur le plan commercial, ainsi qu'aux questions connexes purement juridiques;
3. Il existe des possibilités de mutation dans d'autres services de l'entreprise, comme les finances et les relations de travail, et de promotion à des postes de haute direction;
4. Il peut y avoir davantage de sécurité d'emploi que lorsque l'on travaille comme salarié dans un cabinet, et probablement un revenu fixe et prévisible;
5. Certains avocats peuvent se spécialiser dans certaines domaines du droit plus rapidement qu'ils ne le feraient dans un cabinet général.

Tous ces facteurs combinés constituent ce qui pourrait s'appeler tout simplement un style de vie professionnel différent¹¹. Bon nombre d'entre eux correspondent à des motifs qui attireraient les avocates lorsqu'elles envisagent les différents emplois offerts dans la profession.

Bon nombre des femmes dans les groupes d'observation du Québec ont pratiqué dans des cabinets privés avant de devenir conseillères juridiques d'entreprises. Parmi les motifs qu'elles avaient de préférer la pratique en entreprise, citons : 1) travailler pour un seul client; 2) ne pas être assujettie au système des heures facturables et 3) une meilleure qualité de vie. Travailler pour un seul client veut non seulement dire qu'il n'y a pas de pression pour établir une clientèle, en particulier en dehors des heures de bureau, mais aussi qu'une relation particulière et permanente s'installe entre l'avocat et le client qu'est l'entreprise. Les groupes du Québec ont déclaré retirer une grande satisfaction du fait de suivre un dossier du début jusqu'à la fin, de savoir intervenir assez tôt pour prévenir les erreurs juridiques et de pouvoir exercer une véritable influence sur la manière dont l'entreprise mène ses affaires.

La professeure Brockman déclare aussi que les entreprises peuvent être considérées comme des employeurs attrayants par les avocates parce qu'elles ont pu s'ajuster plus vite que les cabinets à la «nouvelle main-d'oeuvre», qui a des responsabilités considérables en dehors du lieu de travail. Les entreprises ont commencé à comprendre les conséquences financières de la présence de tensions dans la vie personnelle des employés, et elles ont reconnu qu'il était dans leur propre intérêt de soutenir leurs employés¹². Il semble aussi que les entreprises font de plus grands progrès que les cabinets juridiques en matière de responsabilités familiales¹³.

B. RÉSULTATS DES ENQUÊTES

Il est difficile de tirer des conclusions importantes sur le plan statistique des résultats d'enquête pour savoir à quoi attribuer la disproportion de femmes avocates entre les entreprises et les cabinets. Leur composition démographique ne diffère pas de façon marquée de celle des autres avocates. Voici les statistiques concernant certains des domaines dans lesquels on aurait pu prévoir des différences.

En termes de revenu moyen, tant les conseillers que les conseillères juridiques d'entreprises en

Alberta, à plein temps, gagnaient plus que leurs homologues dans l'ensemble de l'enquête, avec les mêmes dates d'entrée dans la profession¹⁴. Les données étaient insuffisantes pour procéder à une analyse comparable en Colombie-Britannique.

On a constaté peu de différence entre les conseillers et les conseillères juridiques d'entreprises en Alberta, en ce qui concerne le nombre d'heures de travail (hommes : 47,7 heures par semaine; femmes : 47,9 % heures par semaine). Ils travaillaient tous les deux un peu moins d'heures que les hommes et les femmes dans l'ensemble de l'enquête (hommes : 50,6 heures par semaine; femmes : 50,9 heures par semaine). Cette tendance a aussi été constatée en Colombie-Britannique, là où les conseillers et conseillères juridiques d'entreprises travaillaient à peu près le même nombre d'heures (hommes : 47,2 heures par semaine; femmes : 46,7 heures par semaine) et travaillaient moins que le groupe total de répondants (hommes : 51,3 heures par semaine; femmes : 51,1 heures par semaine).

L'enquête de l'Alberta a révélé que le même pourcentage de femmes des groupes de minorités travaillaient dans les entreprises et dans la profession juridique en général (2,9 % des conseillères juridiques d'entreprises se sont déclarées comme des membres des minorités visibles, contre 3 % des femmes dans l'enquête de l'Alberta dans son ensemble). Les hommes des groupes de minorités étaient sous-représentés dans le groupe des entreprises en Alberta : 1,6 % des hommes se sont déclarés membres de groupes de minorités, contre 4,2 % des conseillers juridiques, en général (hommes).

Toutefois, en Colombie-Britannique, une seule conseillère juridique d'entreprise s'est déclarée comme membre d'une minorité, soit 3,4 % des conseillères juridiques, tandis que les femmes des groupes de minorités représentaient 4,9 % de l'ensemble des femmes dans l'échantillon. De la même manière, un seul avocat de contentieux s'est déclaré membre d'une minorité (2,8 % des conseillers juridiques (hommes) contre 6,3 % de l'ensemble des hommes consultés).

Comme les chiffres sont si réduits, il est difficile de voir la nature et l'étendue de la discrimination que

subissent les femmes ou les hommes des groupes de minorités dans les contentieux. Il existe encore moins d'information sur les femmes autochtones, les lesbiennes et les handicapées. D'après les statistiques recueillies sur l'ensemble de la profession, il est toutefois probable que ces femmes affrontent la discrimination à l'entrée comme aux étapes plus avancées de leur carrière.

RÉCOMMANDATION

1.1 Le Groupe de travail recommande que les contentieux des entreprises examinent un rôle de chef de file en mettant des programmes d'équité dans l'emploi qui encouragent le recrutement et l'embauche de femmes des groupes de minorités que la compagnie elle-même se soit ou non un programme d'équité dans l'emploi.

C. LES DISCUSSIONS EN TABLE RONDE

Bien que l'emploi, l'embauche et le recrutement ne fussent pas des domaines abordés de façon précise par les groupes d'observation en Alberta et en Colombie-Britannique, un certain nombre de commentaires ont été faits dans les discussions en table ronde à ce propos. La plupart de ces commentaires ont été faits pendant la discussion sur l'avancement de carrière, et ils sont donc mentionnés dans la partie qui porte sur le «plafond de verre». Des questions comme le besoin de mentors, de modèles de réussite et la constitution de réseaux de relations sont traitées dans cette partie du chapitre.

Au Québec, il y a cependant eu une discussion plus directe dans le milieu de travail. Les groupes d'observation, outre le fait de prendre note des avantages de la pratique en entreprise, comme il a été dit plus haut, ont aussi commenté les inconvénients du travail dans le milieu corporatif. Ces milieux, disent-ils, continuent d'être dominés par une très

forte culture mâle, ce qui empêche les femmes de s'y sentir à l'aise. Par exemple, de nombreuses entreprises fonctionnent encore avec l'idée que leurs employés ont des épouses à la maison pour s'acquitter des responsabilités familiales. Les participants du Québec ont aussi noté que bon nombre d'entreprises sont dépourvues de politiques pour régler les problèmes vécus par les femmes, et tendent donc à les traiter au cas par cas.

Les groupes d'observation du Québec ont aussi discuté de la rémunération des conseillères juridiques d'entreprise. Bon nombre de femmes croient qu'elles ne sont pas payées autant que leurs homologues masculins ou que les avocats de pratique privée¹⁵. D'autres, cependant, croient que les entreprises sont plus susceptibles que les cabinets d'être dotées de politiques fixes qui déterminent la rémunération au mérite. Certains participants ont aussi dit que, lorsque les femmes sont engagées, elles négocient moins toutes leurs conditions de travail, dont, outre le salaire, les différents avantages offerts. Bon nombre de femmes estiment qu'on devrait fournir plus de renseignements sur les salaires et les avantages offerts par les entreprises.

Quant au nombre d'heures de travail, un certain nombre de participantes du Québec ont fait remarquer que c'était l'une des raisons pour lesquelles elles avaient quitté la pratique privée pour aller en entreprise. Des participantes ont toutefois signalé que les contentieux d'entreprises demandent de faire de plus en plus d'heures de travail. Elles reconnaissent quand même que ces heures étaient consacrées aux dossiers plutôt qu'à des activités sociales conçues pour accroître la clientèle.

Les femmes des groupes d'observation du Québec ont déclaré que, d'après leurs relations avec leurs collègues, les échelons les plus élevés de l'entreprise et les clients commerciaux, le fait d'être une femme constitue un handicap. Selon elles, on les prend moins au sérieux et il faut qu'elles fassent leurs preuves avant d'être acceptées. En outre, certaines des participantes ont dit que les clients corporatifs demeurent toujours mal à l'aise avec des avocates, bien que la situation semble s'améliorer. Certaines femmes croient qu'elles ont un avantage sur les hommes du fait qu'elles recouraient davantage à la

«psychologie» pour établir des relations d'affaires. Elles ont aussi signalé que les femmes doivent être très prudentes quand elles cherchent à établir de bonnes relations dans leur profession, de peur que leur attitude amicale ne soit mal interprétée.

Aucune des avocates des groupes d'observation du Québec ne s'inquiétait du processus de recrutement. En fait, ils ont déclaré que, récemment, les meilleurs candidats aux postes étaient des femmes. Toutefois, on voit apparaître une nouvelle tendance avec l'augmentation des demandes de congé de maternité, qui fait que les compagnies se montrent plus réticentes à engager des femmes.

D. LES CONCLUSIONS

Étant donné la position dominante qu'occupent les entreprises dans l'économie, et du fait qu'elles sont souvent plus progressistes que les milieux juridiques sur les questions touchant les femmes, le secteur corporatif peut jouer un rôle important en encourageant les autres, en particulier les cabinets, à suivre leur exemple. Les contentieux des entreprises envoient une quantité importante de dossiers juridiques aux avocats des cabinets privés. Ce travail est très convoité par les cabinets juridiques et, dans de nombreux cas, la quantité de travail de ce genre peut avoir une incidence cruciale sur leur succès d'un cabinet. Les entreprises ont ainsi la possibilité de jouer un rôle de chef de file dans l'accommodation aux problèmes des femmes dans la pratique privée, et de prendre des mesures pour que ces obstacles manifestes et systémiques soient réduits et ensuite éliminés.

Le Groupe de travail estime qu'une des méthodes les plus efficaces pour promouvoir le changement consiste à établir un lien économique positif entre la mise en oeuvre de politiques d'équité des cabinets et la quantité du travail juridique qu'ils pourront obtenir des entreprises. Certaines entreprises américaines ont fait des efforts à cet égard. Par exemple, une entreprise américaine, avant d'engager un cabinet juridique canadien, s'est renseignée sur le pourcentage d'avocates qui y étaient associées. Parmi les questions précises qui pouvaient être posées, citons des demandes de renseignements sur le

pourcentage d'étudiantes, de stagiaires, d'avocates salariées et d'associées, ainsi que sur des politiques éventuelles d'équité dans l'emploi, sur le harcèlement sexuel et sur l'aménagement de la charge de travail¹⁶.

RECOMMANDATION

7.2 Le Groupe de travail recommande que les membres des compagnies transmettent leurs données juridiques aux comités qui peuvent démontrer l'existence de programmes d'équité dans l'emploi grâce auxquels les femmes jouissent d'une représentation égale que selon leur race, origine ethnique, orientation sexuelle ou capacités physiques.

II. LE «PLAFOND DE VERRE» (L'ACCÈS AUX POSTES DE DIRECTION)

A. INTRODUCTION

La notion de plafond de verre a un sens différent pour les conseillères juridiques d'entreprises et pour les avocates de pratique privée. Dans les entreprises, les possibilités de promotion existent pour les avocats, non seulement dans les contentieux, mais aussi grâce à des mutations dans des postes de gestion dans d'autres secteurs d'activités. Ainsi, pour traiter des problèmes de la mobilité ascendante des conseillères juridiques d'entreprises, il peut être nécessaire d'adopter une attitude différente pour régler les préjugés.

L'accès aux postes de direction dans une entreprise peut entraîner une confrontation à des aspects peu connus et surprenants de la culture corporative. Par exemple, un conseiller juridique a déclaré que les préjugés auxquels les avocates sont confrontées, surtout dans les compagnies de ressources naturelles souvent dirigées par des ingénieurs et des géologues, peuvent viser davantage

les avocats en général que les femmes en particulier. Dans l'étude des obstacles que rencontrent les femmes pour accéder aux postes de direction, il faut donc dépasser les services juridiques pour étudier certains autres «échelons» de la structure d'entreprise.

B. LES RÉSULTATS DES ENQUÊTES

Les conseillères juridiques d'entreprises, tout comme leurs homologues dans l'ensemble de la profession, ne participent pas dans la même mesure que les hommes aux activités qui peuvent faire avancer leur carrière. Dans l'enquête de l'Alberta, par exemple, seulement 27,3 % des conseillères juridiques d'entreprises participaient à la promotion et au développement de la clientèle, contre 33,6 % des conseillers juridiques. Aussi surprenant que cela paraisse, la promotion et le développement de la clientèle était un domaine où les conseillères juridiques d'entreprises de la Colombie-Britannique étaient plus nombreuses que leurs homologues de sexe masculin (42,1 % contre 23,3 %).

Les études menées auprès des conseillères juridiques d'entreprises en Alberta et en Colombie-Britannique démontrent qu'elles estiment, que les femmes sont l'objet de discrimination dans l'avancement. En fait, cela a été identifié comme la plus grande forme de discrimination à l'encontre des femmes. En Alberta, 87 % des avocates d'entreprises estiment avoir souffert de discrimination dans leur avancement (81 % des femmes dans l'ensemble de l'enquête croient que tel était le cas). Seulement 48 % des conseillers juridiques d'entreprises de l'Alberta sont de cet avis (contre 42,4 % de l'ensemble des hommes interrogés dans l'enquête). En Colombie-Britannique, 79,3 % des conseillères juridiques d'entreprises estiment qu'elles ont été victimes de discrimination dans les possibilités d'avancement de carrière (contre 75,5 % de l'ensemble des femmes interrogées), comparativement à 58,3 % de leurs homologues de sexe masculin (43,7 % de l'ensemble des hommes interrogés).

Les chiffres sont encore plus inquiétants pour la discrimination perçue contre les femmes dans l'accès aux postes de direction. En Alberta, 81,2 % des conseillères juridiques et 37,2 % des conseillers juridiques d'entreprises estiment qu'il y a de la

discrimination - contre 52,8 % et 17,5 % respectivement, dans l'ensemble de l'enquête. Parmi les conseillers juridiques d'entreprises de la Colombie-Britannique, 48,3 % des femmes et 22,2 % des hommes y ont vu un domaine où les femmes subissent de la discrimination (contre 45,5 % et 15,4 %, respectivement, dans l'ensemble de l'enquête).

Le point de vue des conseillères juridiques d'entreprises de l'Alberta ressort des réponses aux questions sur la discrimination sexuelle quant à la nature des réceptions de bureau ou du cabinet et des activités de promotion. Les femmes dans l'entreprise avaient plus de chances en général de considérer que les réceptions de l'entreprise étaient, par nature, discriminatoires à l'égard des femmes (58 % contre 40,5 %). Il n'y avait pas de différence entre les avocats d'entreprises et tous les hommes en Alberta dans leur perception des préjugés à cet égard. Les conseillères juridiques d'entreprises en Alberta avaient aussi plus de chances que les femmes consultées dans l'ensemble de l'enquête dans cette province de croire que les femmes souffrent de discrimination du fait de la nature des activités de promotion (53,6 % contre 41,8 %). Là encore, il n'y avait pratiquement pas de différence entre les conseillers juridiques d'entreprises et tous les répondants albertains en termes de perceptions (9,3 % contre 9,8 %). Ces questions n'ont pas été posées dans l'enquête de la Colombie-Britannique.

C. LES DISCUSSIONS EN TABLE RONDE

À la suite de l'analyse qui précède sur les enquêtes de l'Alberta et de la Colombie-Britannique, l'un des principaux sujets discutés par les groupes d'observation a été le plafond de verre. Les thèmes abordés étaient notamment : 1) pourquoi les femmes ne participent-elles pas à des activités de développement de carrière; 2) les activités auxquelles les femmes devraient participer; 3) le changement de la nature des réceptions de bureau et des activités de promotion; 4) pourquoi n'y a-t-il que très peu d'hommes qui voient ce plafond de verre et 5) comment les conseillers juridiques masculins peuvent-ils contribuer au changement. Les réponses sont résumées ci-après.

Il est important de se rappeler dans la discussion qui suit que certaines activités de développement de carrière peuvent avoir un sens quelque peu différent dans le contexte de l'entreprise. Par exemple, il existe deux types de clients. Pour l'avocate interne, son véritable client, c'est l'entreprise. Les promotions dans le contentieux et dans l'entreprise (promotions latérales) dépendent des bonnes relations qu'elle établit avec son client, souvent en dehors des heures de bureau. Dans la discussion qui suit, nous référons à ces activités comme étant des réceptions de bureau.

Toutefois, l'entreprise a aussi des clients d'affaires, et la capacité d'établir des relations avec eux, souvent en dehors des heures de bureau, compte aussi beaucoup pour la promotion. Les cabinets se concentrent habituellement sur ce type de développement de clientèle. Dans ce qui suit, nous faisons référence à ces activités sous le vocable d'«activités de promotion».

1. POURQUOI LES FEMMES NE PARTICIPENT-ELLES PAS AUX ACTIVITÉS DE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE?

On a assisté à une grande discussion dans les groupes d'observation sur la question de savoir pourquoi les femmes ne participaient pas aux activités de «développement de carrière». L'analyse des données et la discussion dans ces groupes d'observation ont permis de découvrir plusieurs motifs à ce manque de participation, y compris la nature des activités en cause, le manque de disponibilité des femmes après le travail en raison de leurs responsabilités familiales, les inquiétudes à cause de la mauvaise interprétation que les hommes pourraient faire des relations amicales et le manque de modèles pour assumer ce rôle.

Malheureusement, la discussion sur les activités de «développement de carrière» s'est centrée presque exclusivement sur ce qui se passe en dehors du bureau, ceci sans doute à cause de la référence faite, ailleurs, dans les documents de discussions d'enregistrement des groupes d'observation, aux réceptions de bureau et aux activités de promotion à

l'extérieur du bureau. En conséquence, les participantes n'ont pas dit pourquoi les conseillères d'entreprise avaient moins de chances que leurs homologues masculins de participer à d'autres activités favorisant le développement de carrière, comme la prise de décisions d'embauche, l'attribution de dossiers, la surveillance d'autres avocats et la participation aux décisions de politique, de gestion et de rémunération. Il est regrettable que les points de vue des groupes d'observation sur ces activités importantes ne soient pas connus.

Bien souvent, les activités de développement auprès de la clientèle n'ont pas beaucoup d'intérêt en soi pour les femmes. Il se peut qu'il s'agisse de rencontres sportives ou de passer du temps dans des endroits que les femmes jugent peu intéressants ou inconfortables. Comme l'a dit une participante au groupe d'observation de Calgary,

[Traduction]

On va souvent aller boire dans les bars enfumés, ou se retrouver dans les boîtes de nuit où l'on fait du «strip-tease». Ces activités mettent les femmes mal à l'aise. Les rencontres sportives écartent délibérément les femmes. On cherche surtout des activités pour plaire aux hommes par exemple en leur donnant des billets de hockey, en les invitant aux tournois de golf, etc. De plus, il arrive que de telles activités se tiennent dans des bars où l'atmosphère est risquée pour les femmes, où il peut y avoir des gens ivres ou des comportements déplacés.

En dehors du bureau, les femmes consacrent généralement leur temps avec leur famille. Les groupes d'observation ont montré que de nombreuses conseillères juridiques d'entreprises préfèrent passer leur temps en famille et hésitent ou refusent lorsqu'il leur faut sacrifier ces moments. D'autres sont tout simplement incapables de trouver le temps de mener des activités après le travail, parce qu'elles doivent être à la maison. Ainsi, les conseillères juridiques d'entreprises ne peuvent pas participer aux activités qui leur permettraient d'obtenir des promotions au sein de l'entreprise.

Les conseillères juridiques d'entreprises trouvent aussi qu'il est parfois très difficile d'avoir des rapports professionnels et sociaux avec les hommes.

Elles craignent que les hommes qu'elles invitent à manger ou à un match de hockey ne se méprennent sur leurs intentions. Même quand la personne invitée comprend clairement les intentions de l'avocate, on croit que les autres feront des commérages à propos de ces rencontres. Les femmes dans les groupes d'observation croient aussi que de telles réserves empêchent les hommes d'inviter les conseillères juridiques d'entreprises à des activités en dehors du bureau. Comme l'a expliqué une femme :

[Traduction]

Les femmes peuvent avoir peur de sortir avec un homme plus d'une fois ou deux après le travail... ils peuvent avoir une idée fausse... et vice-versa... l'homme peut avoir peur d'être accusé de harcèlement s'il propose d'aller prendre un verre.

La plupart des participantes ont dit que la culture des entreprises où elles travaillaient les empêchaient de participer aux activités de développement de carrière. Les femmes ont fait valoir que les entreprises pratiquent de la discrimination systémique contre les femmes, qu'il y a un élément «anti-femme» dans la culture corporative. Certaines ont dit que les seules personnes qui avaient des promotions étaient celles qui avaient une formation scientifique. D'autres croient que le rôle d'avocat dans les entreprises n'en font pas des candidates idéales pour les promotions en dehors du contentieux, en particulier si les possibilités sont déjà limitées. Certaines ont dit que les avocats n'avaient peut-être tout simplement pas les habilités nécessaires pour travailler de façon efficace en dehors des contentieux.

Bon nombre de femmes qui ont participé aux groupes d'observation ont parlé du manque d'opportunités pour établir des contacts et discuter des problèmes communs. Elles ont été nombreuses à mentionner que, grâce aux rencontres organisées dans le cadre du présent rapport, c'était la première fois dans leur carrière qu'elles avaient pu discuter du sexisme auquel elles avaient été confrontées. Ces rencontres leur avaient fait comprendre qu'elles n'étaient pas seules à souffrir d'isolement et de frustration.

Du fait que les femmes ont si peu d'homologues en position de pouvoir, elles se sentent isolées et incapables de comparer leurs problèmes au travail avec ceux des autres femmes. La rareté de femmes

empêche souvent que se développent des relations de mentors entre les jeunes conseillères juridiques d'entreprise et les conseillères juridiques d'expérience.

2. LES ACTIVITÉS AUXQUELLES LES FEMMES DEVRAIENT PARTICIPER

Certaines participantes ont dit que les femmes devraient oeuvrer davantage pour fixer des normes objectives qui serviront dans leur entreprise à déterminer le choix des promotions. Un certain nombre de groupes ont estimé que les femmes devaient travailler davantage dans des projets de l'entreprise, en plus de leur travail juridique, pour gagner de l'expérience. Par exemple, on remarque dans les notes d'un groupe :

[Traduction]

Participation à des équipes pluridisciplinaires dans l'entreprise - visibilité, crédibilité, au-delà de la fonction juridique, accroissement des connaissances commerciales. Créer une plus grande visibilité - reconnaissance de la haute direction [nécessaire] pour pouvoir se hisser dans l'échelle de l'entreprise.

Certains groupes ont proposé que les femmes travaillent davantage dans des associations professionnelles et industrielles.

Les réponses ont été mitigées à propos du bénévolat. Certains groupes ont estimé qu'il était important de travailler dans des organismes de charité. D'autres ont dit, toutefois, que les femmes ne devraient pas participer à titre d'«organisatrices sociales» car cela est toujours considéré comme des «oeuvres de femmes».

Un groupe a signalé que les femmes devaient dire clairement à leurs supérieurs qu'elles voulaient des promotions, car certains hommes croient, à tort, que les femmes ne sont pas ambitieuses. Un autre groupe a suggéré que les femmes deviennent plus systématiques dans leur manière de faire carrière en se définissant des objectifs et en concevant une stratégie pour les réaliser. De la même façon, un autre groupe a parlé de la nécessité pour les femmes

de «jouer le jeu» [celui des hommes] et d'être agressives.

Un autre groupe a dit que les femmes devaient être plus tolérantes envers les autres femmes au travail, et les aider à obtenir des promotions. Deux groupes ont abordé la nécessité d'entourer les femmes de mentors, et même que les mentors soient des femmes.

3. CHANGER LA NATURE DES RÉCEPTIONS DE BUREAU ET DES ACTIVITÉS DE PROMOTION

Un groupe a fait remarquer que les femmes devaient se voir donner l'occasion de définir le type de réceptions qui devaient être tenues au bureau. D'autres ont dit que les entreprises devaient cesser de tenir des réunions dans des établissements réservés aux hommes. Deux groupes ont indiqué que les changements d'attitude envers ces réceptions devaient commencer au niveau des dirigeants pour être efficaces, tandis qu'un autre groupe a dit que les changements imposaient une réforme dans la culture même des entreprises.

Un autre groupe a prétendu que la culture des entreprises changeraient lorsque plus de femmes feront partie de la population active, tandis qu'un autre a suggéré la formation de groupes de soutien aux femmes dans les organisations. Certaines participantes estiment que les femmes cadres dans l'entreprise doivent intercéder auprès des directeurs pour changer la nature des activités de bureau et de promotion. Un certain nombre de femmes ont suggéré que les réunions sportives fassent place à des activités culturelles.

4. POURQUOI N'Y A-T-IL QUE TRÈS PEU D'HOMMES QUI VOIENT CE PLAFOND DE VERRE?

De nombreux groupes ont estimé que, soit les hommes ne sont pas au courant de la discrimination, soit ils n'y pensent pas beaucoup. La plupart pensent qu'ils n'en sont pas conscients parce qu'ils n'en ont pas fait l'expérience. D'autres ont fait valoir que les

hommes ne voient pas ce plafond de verre parce que justement il est invisible; puisqu'il n'y a pas de discrimination apparente, ils ne croient pas qu'il y en ait. De la même manière, d'autres groupes ont signalé que les hommes ne peuvent admettre l'existence d'un blocage dans la promotion que s'ils reconnaissent leur propre attitude de discrimination. Ils préfèrent croire qu'ils sont progressistes et qu'ils ne font pas de différences. De plus, nombreux sont ceux qui croient actuellement à une discrimination à l'envers dans le milieu de travail, et que les femmes sont favorisées dans les promotions plutôt que d'être l'objet de discrimination. D'autres groupes ont dit que les hommes ne s'intéressent pas à ces questions puisqu'ils ne voient pas en quoi elles les touchent, ou s'ils sont conscients de l'existence de ce plafond, d'après certaines femmes, ils s'en réjouissent parce qu'il leur est favorable.

Les avocates d'un autre groupe ont dit qu'elles étaient réticentes à parler à leurs collègues de ce «plafond de verre» parce qu'elles ne veulent pas passer pour des «râleuses». Le même groupe a fait valoir que les hommes ne reconnaissent pas le pouvoir et l'importance de leurs réseaux de relations sociales. De la même manière, d'autres participantes ont fait valoir que les rencontres mondaines des entreprises sont planifiées par des hommes pour des hommes, et qu'ils les considèrent comme des divertissements plutôt que comme des activités de promotion professionnelle.

5. COMMENT LES CONSEILLERS JURIDIQUES D'ENTREPRISES PEUVENT- ILS CONTRIBUER AU CHANGEMENT?

Bon nombre de groupes ont proposé que les hommes s'efforcent d'inclure les femmes dans les discussions informelles du bureau. D'autres recommandations suggèrent notamment que les conseillers juridiques d'entreprises veillent au traitement équitable des femmes et à ce qu'elles soient représentées de façon égale dans les comités. Un groupe a aussi suggéré que les hommes deviennent plus conscients en demandant leurs points de vue aux femmes, et que ceux qui remarquent une conduite déplacée de la part de leurs collègues se prononcent contre de tels comportements.

Un certain nombre de groupes ont déclaré que les hommes peuvent agir comme mentors pour les femmes. Six groupes ont mentionné une forme ou une autre de soutien. Parmi leurs suggestions, la promotion de la sensibilité à la diversité, l'attribution de responsabilités aux femmes, la possibilité pour les femmes de faire des suggestions à la haute direction et le besoin d'appui en faveur des avocates et conseillères devant les clients éventuels. Certains groupes ont dit que les hommes devaient appuyer les programmes d'équité dans l'emploi, promouvoir la cause des femmes qualifiées et respecter les politiques d'équité dans l'emploi.

6. LES CONCLUSIONS

La discussion sur l'existence de ce plafond de verre amène à se demander pourquoi certains types d'activités sont considérés comme «bons pour la carrière». Est-ce tout simplement parce que les hommes ont plus de temps libre en dehors de leurs heures de travail, et que c'est plutôt leur vie sociale qu'ils appellent «développement de la clientèle»? Si tel est le cas, ces activités devraient-elles être indispensables au développement d'une carrière?

Certes, le fait d'avoir des relations sociales *dans* l'entreprise ne devrait pas être un critère de promotion (et cela n'en est pas un techniquement) mais il est vrai que lorsqu'un avocat joue au squash avec le président, il a plus de chances d'être promu qu'un autre qui ne le fait pas. Le fait de changer la perception qu'a la haute direction des critères de promotion, et de la sensibiliser à ses propres préjugés (en faveur de ceux qui jouent au squash, ou de ceux qui leur ressemblent le plus) aiderait les femmes à gravir les échelons de l'entreprise.

Le fait que les problèmes liés au sexe auxquels les femmes sont confrontées dans les entreprises n'aient pas retenu beaucoup l'attention doit être réglé à l'échelle de l'institution dans un premier temps. Le manque de renseignements sur les difficultés particulières aux conseillères juridiques d'entreprises révèle que certains organismes professionnels qui traitent de ces questions doivent mieux intégrer les préoccupations des femmes.

Un organisme qui se consacre aux préoccupations des avocats internes est l'Association canadienne des conseillers juridiques d'entreprise («ACCJE»). Cette association est une conférence de l'Association du Barreau canadien. L'ACCJE se réunit plusieurs fois par an, et elle tient son assemblée annuelle en même temps que l'assemblée annuelle nationale de l'Association du Barreau canadien. Le bureau exécutif de l'ACCJE comprend des représentants de chaque province et territoire. Cet organisme doit jouer un rôle plus important dans le soutien aux conseillers juridiques d'entreprises.

RECOMMANDATION

7.3 Le Groupe de travail recommande que l'Association canadienne des conseillers juridiques d'entreprises crée un sous-comité sur l'égalité des sexes afin de permettre une discussion sur les possibilités des femmes et d'élaborer des stratégies de réforme à long terme.

Le sous-comité proposé dans cette recommandation pourrait établir une liaison avec le comité permanent de l'ABC pour les questions liées au sexe, afin de coordonner les efforts et d'échanger l'information. L'Association du Barreau canadien pourrait permettre d'utiliser son bureau, ses installations et son personnel pour aider à constituer ce sous-comité.

RECOMMANDATION

7.4 Le Groupe de travail recommande que le sous-comité de l'ACCJE sur l'égalité des sexes, qui est responsable de la mise en œuvre des recommandations concernant les conseillers juridiques d'entreprises et du contrôle des progrès réalisés dans ce domaine.

RECOMMANDATION

7.5 Le Groupe de travail recommande que le sous-comité de l'ACCJE sur l'égalité des sexes étudie d'autres recommandations qui devraient être adressées à l'Association du Barreau canadien et à d'autres organismes professionnels en ce qui a trait aux conseillers juridiques d'entreprises.

RECOMMANDATION

7.6 Le Groupe de travail recommande que les divisions provinciales de l'ABC exigent que les bureaux provinciales de l'ACCJE créent des sous-comités sur l'égalité des sexes de sorte qu'il puisse y avoir un effort coordonné entre le sous-comité national de l'ACCJE sur l'égalité des sexes et les sections provinciales.

En général, les entreprises devraient faire des efforts pour encourager les relations entre le mentor et l'avocate conseillée et la création de réseaux de relations pour leurs avocates. Par exemple, lorsqu'une avocate entre dans une entreprise, elle pourrait être «placée» sous la protection d'une femme d'expérience dans l'entreprise, que ce soit au

contentieux ou ailleurs. Cette avocate-mentor pourrait faire part à la jeune avocate de son expérience dans l'organisme et lui apporter conseil et soutien. Elle pourrait lui servir aussi de personne ressource, la présenter à d'autres personnes et l'informer des politiques dont elle pourrait se prévaloir. Si aucune femme cadre supérieur n'est disponible, la jeune avocate pourrait être confiée à un homme d'expérience qui serait sensible aux problèmes auxquels les femmes sont confrontées.

RECOMMANDATION

7.7 Le Groupe de travail recommande que les sections provinciales de l'Association du Barreau canadien en droit corporatif soient encouragées à mettre sur pied un programme de mentorat/conseiller pour les conseillères juridiques d'entreprises.

RECOMMANDATION

7.8 Le Groupe de travail recommande que le sous-comité de l'ACCJE sur l'égalité des sexes et les sections provinciales de l'ABC (droit commercial) établissent des listes de postes vacants d'administrateurs dans les conseils d'administration des organismes commerciaux et aux échelons de direction des organismes professionnels.

RECOMMANDATION

7.9 Le Groupe de travail recommande en plus que le sous-comité crée une banque de noms de conseillères juridiques d'entreprises qui sont prêtes à assumer ces fonctions.

Parmi les activités déclarées comme «bonnes pour la carrière», citons le travail en comités dans l'entreprise et dans les projets internes. De plus, les participantes ont mentionné qu'il est important, en général, de garder la meilleure visibilité professionnelle possible. Par exemple, pour une conseillère juridique d'entreprise, il peut s'agir de participer à des associations de commerce liées aux domaines d'activités de l'entreprise. Ces associations cherchent souvent des conseillers juridiques d'entreprises comme administrateurs. Il peut être également utile de participer à des organisations professionnelles comme l'Association du Barreau canadien, les associations juridiques et les barreaux provinciaux et de section.

Pour que ces recommandations soient efficaces, le sous-comité de l'ACCJE sur l'égalité des sexes et les sections de droit commercial de l'ABC pourraient recruter des femmes de façon active, afin qu'elles figurent dans ces banques de données. Les services de contentieux devraient aussi préparer la liste des postes vacants dans l'entreprise. Les entreprises devraient encourager leurs avocates internes à participer à ces comités ou à ces projets. En ouvrant davantage le processus de sélection pour ces postes, on les rendrait par là même attrayants pour les femmes.

RECOMMANDATION

7.10 Le Groupe de travail recommande que les services de conciliation préparent la liste des postes vacants dans les comités internes et dans les projets et encouragent les avocates internes à assumer ces fonctions.

Certains groupes d'observation ont dit que des tribunaux administratifs et commissions de l'industrie avaient une influence sur la politique des entreprises comme le Conference Board du Canada. Des organismes comme celui-là peuvent influencer sur les entreprises en général, tandis que des organismes plus particuliers de l'industrie et du commerce, comme l'Association des banquiers canadiens, peuvent jouer un rôle dans un secteur particulier. Un certain nombre des questions soulevées dans cette partie ont sans doute été étudiées dans ces organismes. Si elles ne l'ont pas été, les conseillères juridiques d'entreprises gagneraient à ce qu'elles le soient.

RECOMMANDATION

7.11 Le Groupe de travail recommande que le sous-comité de l'ACCIE sur l'égalité des sexes examine les membres dont les questions liées au sexe pourraient être soulevées dans d'autres associations professionnelles et commerciales.

III. LE MANQUE D'ACCOMMODATION AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES

A. INTRODUCTION

À propos de l'interaction entre les responsabilités professionnelles et personnelles, la professeure Brockman a déclaré :

[Traduction]

Par le passé, les entreprises et les employeurs intégraient les femmes et les enfants dans le milieu de travail lorsque la nécessité économique imposait le recours à la main-d'oeuvre féminine. Aujourd'hui, il existe des arguments quant aux bénéfices économiques découlant de l'accommodation des milieux de travail aux femmes ayant des enfants. Bien que ces deux attitudes aient été temporairement bénéfiques pour certaines avocates qui ont des responsabilités familiales, dans les années 1990, les raisons de cette intégration ou accommodation doivent dépasser les arguments économiques pour faire appel aux droits de la personne et référer à la manière dont nous voulons traiter nos enfants¹⁷.

Bon nombre d'entreprises ont élaboré et intégré des politiques en matière de congé parental, d'horaires souples et de travail à temps partiel. À cet égard, elles en font en général davantage que la plupart des cabinets pour s'adapter aux responsabilités familiales. Ces politiques affectent non seulement les conseillères juridiques, mais aussi tous les employés de l'entreprise qui ont des responsabilités familiales. Certaines entreprises ont eu plus de succès que d'autres car elles ont créé des politiques et des stratégies qui ont réduit les obstacles auxquels étaient confrontées les femmes des professions libérales et, en particulier, les conseillères juridiques d'entreprises. Toutefois, bon nombre de politiques d'entreprises ne tiennent pas encore compte des besoins des femmes autant qu'elles le devraient.

B. LES RÉSULTATS DES ENQUÊTES

En Alberta, 75,4 % des avocates internes (64,6 % de l'ensemble de l'enquête menée en Alberta) et 23,2 % de leurs homologues masculins (22,3 % de l'ensemble de l'enquête en Alberta) considéraient le «manque d'accommodation aux responsabilités familiales» comme un type de discrimination contre les femmes¹⁸. En Colombie-Britannique, 65,5 % des conseillères juridiques d'entreprise (68,4 % de l'ensemble de l'enquête menée en Colombie-Britannique) et 22,2 % des hommes (33,8 % de l'ensemble de l'enquête en Colombie-Britannique) partageaient ce point de vue¹⁹.

Les statistiques dans le document *Perceptions of Bias* montrent que 50 % des conseillères juridiques d'entreprise ont des enfants qui demandent des soins. Les conseillères juridiques qui travaillent à plein temps et ont des enfants en bas âge passent plus du double du temps à s'occuper de leurs enfants que les répondants de sexe masculin. Bien que les avocates internes aient déclaré qu'elles ont un peu moins de difficultés à faire des arrangements pour la garde des enfants que ce que montre le taux de réponse général des avocates dans l'enquête en Alberta, les soucis occasionnés par ces aménagements pèsent de façon disproportionnée dans la balance au moment d'effectuer leur choix de carrière.

C. LES DISCUSSIONS EN TABLE RONDE

Dans les groupes d'observation, l'essentiel des discussions portait sur la manière dont la profession et le milieu de travail dans l'entreprise peuvent être aménagés pour mieux répondre aux besoins des hommes et des femmes qui ont des engagements familiaux. Il est apparu clairement, d'après les différentes réponses, que certaines entreprises disposent de politiques beaucoup mieux élaborées dans ce domaine que les autres sociétés et les cabinets juridiques.

D. LES CONCLUSIONS

Il serait tout à fait profitable que les compagnies partagent leurs connaissances et leur expérience en matière de politiques d'accommodation des responsabilités familiales de leurs employés. Le fait de divulguer ces politiques aurait un effet éducatif, et permettrait aux entreprises qui n'ont pas de politiques ou dont les politiques ne sont pas adéquates, de bénéficier de l'expérience d'autres compagnies. Les entreprises peuvent aussi examiner les modèles de politiques élaborés par le Groupe de travail et les modifier pour qu'elles s'adaptent au milieu des entreprises.

RECOMMANDATION

7.12 Le Groupe de travail recommande que le sous-comité de l'ABC sur l'égalité des sexes agisse comme organe de diffusion des politiques des entreprises en matière de congé parental, d'horaires souples et de travail à temps partiel.

Plusieurs groupes d'observation ont dit que les entreprises pourraient jouer un rôle important dans l'accommodation aux responsabilités familiales des avocates en leur permettant de choisir un crédit pour garde d'enfant au lieu d'autres avantages sociaux comme une assurance santé étendue ou de l'assurance-vie. L'ABC devrait étudier la possibilité de développer un système personnalisé d'avantages (avantages sociaux à la carte) rattachés à l'emploi qui offriraient aux employés toute une gamme d'avantages optionnels adaptés aux divers besoins et priorités.

RECOMMANDATION

7.13 Le Groupe de travail recommande que l'Association du Barreau canadien commande une étude sur la possibilité de développer un système personnalisé d'avantages rattachés à l'emploi (avantages sociaux à la carte) qui offrirait aux employés toute une gamme d'avantages soigneusement adaptés à leurs divers besoins et priorités.

Les corporations et les membres intéressés de l'ABC devraient avoir accès à cette étude par le biais du sous-comité de l'ACCJE.

Une tendance récente dans les services de contentieux consiste à engager des avocats sur une base contractuelle afin d'exécuter du travail pour la corporation. Selon certains, cette tendance a un effet négatif disproportionné sur les femmes étant donné que de tels employés ne bénéficient pas des avantages offerts aux employés à plein temps, notamment des indemnités de maternité, dont seules les femmes ont besoin.

RECOMMANDATION

7.14 Le Groupe de travail recommande que les compagnies examinent soigneusement les cas de recours à des contrats externes pour le travail juridique afin de vérifier si cette tendance a un effet négatif disproportionné sur les femmes.

IV. LE HARCÈLEMENT SEXUEL**A. INTRODUCTION**

Le harcèlement sexuel existe dans le milieu de travail et ni les cabinets juridiques ni les entreprises ne font exception à cette règle. Dans les enquêtes de l'Alberta et de la Colombie-Britannique, une distinction a été faite entre deux types de harcèlement : les avances sexuelles non sollicitées et les taquineries, les plaisanteries et les commentaires à caractère sexuel non sollicités. Dans ces enquêtes, une distinction supplémentaire a été faite entre le harcèlement sexuel par les avocats et celui par les clients, et on a demandé aux avocats de donner leur point de vue sur le harcèlement sexuel du personnel de soutien.

B. LES RÉSULTATS DES ENQUÊTES**1. LE HARCÈLEMENT SEXUEL DES AVOCATS COMME FORME DE DISCRIMINATION**

Parmi les répondants de l'Alberta, issus des entreprises, 47,8 % des femmes (contre 57,7 % des femmes dans l'ensemble de l'enquête) ont identifié «les taquineries, les plaisanteries et les commentaires à caractère sexuel non sollicités» comme une forme de préjugé à l'encontre des femmes dans la profession juridique. Les «avances sexuelles non sollicitées» étaient, quant à elles, considérées comme une forme de discrimination contre les femmes dans la profession juridique par 34,8 % des avocates internes de l'Alberta (37 % des femmes dans l'enquête de l'Alberta) et par 17,8 % de leurs confrères (17,2 % des hommes dans l'ensemble de l'enquête en Alberta). Cette question n'a pas été posée dans l'enquête de la Colombie-Britannique.

2. LES EXPÉRIENCES DES AVOCATS EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT SEXUEL

a. Les avances sexuelles non sollicitées

Tant dans l'enquête de l'Alberta que dans celle de la Colombie-Britannique, les conseillères juridiques d'entreprises étaient moins susceptibles que les avocates, dans l'ensemble, d'avoir observé des avances sexuelles non sollicitées de la part d'avocats ou d'avoir subi un tel harcèlement²⁰. Toutefois, cela ne signifie pas que les conseillères juridiques d'entreprises ne sont pas harcelées. Dans les deux provinces, environ un quart des avocates internes ont dit qu'elles avaient observé ou subi des avances sexuelles non sollicitées de la part d'autres membres de la profession. Beaucoup moins de conseillers juridiques d'entreprises que d'avocates ont relaté de tels incidents²¹. Les avocats internes masculins ont aussi perçu moins d'avances sexuelles non sollicitées que les avocats masculins en général²².

Dans les deux enquêtes, les avances sexuelles non sollicitées par des clients ont été observées ou subies par des avocats et avocates. Près d'un quart des avocates internes avaient observé ou subi un tel comportement (contre 34,6 % de l'ensemble des avocates interrogées). Seulement 3,1 % des avocats internes en Alberta avaient constaté ce comportement (contre 8,2 % de tous les hommes). Des taux inférieurs se retrouvent chez les conseillères juridiques d'entreprise en Colombie-Britannique - seulement 10,3 % (contre 31,9 % de toutes les femmes interrogées). Aucun conseiller juridique d'entreprise en Colombie-Britannique n'avait vu des clients se livrer à de tels actes (contre 9 % dans l'ensemble de l'enquête).

b. Les taquineries, plaisanteries ou commentaires à caractère sexuel non sollicités

Dans l'enquête de l'Alberta, plus de 50 % des conseillères juridiques d'entreprises avaient personnellement observé ou senti que les avocates étaient l'objet de taquineries, plaisanteries ou

commentaires à caractère sexuel de la part d'autres avocats²³. Ce taux était plus bas que les 64,7 % des femmes dans l'ensemble de l'enquête qui avaient relaté de telles expériences, mais encore nettement supérieur aux taux observés par les conseillers juridiques et les hommes dans leur ensemble²⁴. En Colombie-Britannique, 37,9 % des conseillères juridiques d'entreprises avaient personnellement observé ou senti que des avocats imposaient aux avocates des taquineries, des plaisanteries ou des commentaires à caractère sexuel non sollicités. Là encore, les résultats étaient inférieurs à ceux que l'ensemble des femmes avaient donnés²⁵, et beaucoup plus élevés que les taux rapportés par les hommes en Colombie-Britannique²⁶.

On a également observé des clients qui imposaient des taquineries, des plaisanteries ou des commentaires à caractère sexuel non sollicités à des femmes. Dans l'enquête de l'Alberta, 56,5 % des conseillères juridiques avaient observé ou subi ce type de comportement. Ce chiffre est supérieur aux taux rapportés par l'ensemble des avocates²⁷ et nettement supérieur à l'incidence observée par les hommes²⁸. En Colombie-Britannique, moins d'avocates internes que d'avocates (37,9 % contre 53,6 %) avaient observé ou subi des commentaires sexuels et des taquineries à caractère sexuel non sollicités. Les avocats ont moins observé ce type de comportement (8,3 % des conseillers juridiques et 18,5 % des avocats dans leur ensemble).

3. LE HARCÈLEMENT SEXUEL DU PERSONNEL DE SOUTIEN

a. Les avances sexuelles non sollicitées

Les conseillères juridiques d'entreprise en Alberta étaient moins susceptibles que les avocates dans leur ensemble de signaler que des membres du personnel de soutien étaient victimes d'avances sexuelles non sollicitées de la part des avocats (14,5 % contre 22,7 %). Il est surprenant de constater que les conseillers juridiques d'entreprises ont signalé des taux plus élevés que leurs consœurs (15,5 % contre 14,5 %) et des taux plus élevés que les avocats de l'Alberta dans leur ensemble (13,4 %). Parmi les

conseillères juridiques, 15,9 % (20,8 % de toutes les femmes dans l'enquête de l'Alberta) et 10,1 % de leurs homologues de sexe masculin (14,5 % de tous les hommes) ont dit que les clients avaient fait des avances sexuelles non sollicitées au personnel de soutien.

En Colombie-Britannique, beaucoup moins de conseillères juridiques d'entreprises que d'avocates dans l'ensemble avaient observé que des membres du personnel de soutien étaient victimes d'avances sexuelles non sollicitées (6,9 % contre 27,8 %). Là encore, les conseillers juridiques d'entreprises ont relaté plus d'incidents de ce type que leurs homologues de sexe féminin (8,3 %), mais les taux restent inférieurs à ceux des avocats de la Colombie-Britannique dans l'ensemble (16,7 %). En Colombie-Britannique, toutes les catégories de répondants (3,4 % des conseillères juridiques d'entreprise, 19,1 % de toutes les avocates, 2,8 % des conseillers juridiques d'entreprise et 15,3 % de tous les avocats) ont signalé des taux inférieurs d'incidence de tels comportements de la part de clients.

b. Les taquineries, plaisanteries ou commentaires à caractère sexuel non sollicités

Dans l'enquête de l'Alberta, tant les avocats que les avocates, qu'ils travaillent dans une corporation ou non, avaient observé plus de taquineries non sollicitées imposées au personnel de soutien par les avocats que leurs homologues respectifs en Colombie-Britannique²⁹. Les taquineries non sollicitées au personnel de soutien par des clients ont été observées par 33,3 % des conseillères juridiques d'entreprise en Alberta (supérieur aux 30,9 % signalés par les femmes dans l'ensemble de l'enquête) et 13,2 % de leurs homologues de sexe masculin (20,8 % de l'ensemble de l'enquête). En Colombie-Britannique, 17,2 % des avocates internes ont observé un tel comportement chez des clients à l'encontre du personnel de soutien (30,5 % de toutes les femmes interrogées) contre 11,1 % seulement des conseillers juridiques d'entreprise (21,8 % de l'ensemble de l'enquête).

Ces statistiques pourraient nous faire croire que

le harcèlement sexuel des avocates est plus commun que le harcèlement sexuel du personnel de soutien. Cette hypothèse n'est pas justifiée; les différences de perception de l'existence du harcèlement révèle plus probablement que les répondants se concentrent sur leur propre groupe. Une enquête sur le personnel de soutien établirait plus clairement la portée du harcèlement sexuel dans le lieu de travail.

C. LES CONSULTATIONS EN TABLE RONDE

À Vancouver, à Calgary et à Toronto, les discussions en table ronde sur le harcèlement sexuel se concentraient sur les politiques des entreprises en matière de harcèlement sexuel. Les participantes ont été interrogées sur les obstacles que les femmes rencontrent (membres du personnel de soutien et avocates) lorsqu'elles recourent aux politiques en matière de harcèlement sexuel, et la façon dont ces politiques peuvent être rendues plus accessibles et plus efficaces. À Montréal, la discussion était de nature plus générale.

Les sujets abordés à Vancouver, à Calgary et à Toronto sont, notamment, la nature et l'effet des politiques, le processus de plaintes, la nature de la personne qui entend la plainte, le caractère confidentiel de la plainte, le besoin d'éducation et d'information, la réaction à la plainte, le besoin d'un soutien de l'entreprise à la politique, les préoccupations à cause des représailles et des effets postérieurs à la plainte, les mesures proactives et la situation spécifique des conseillers juridiques d'entreprise. De plus, un certain nombre de groupes ont déploré que leurs entreprises n'aient pas de politiques en matière de harcèlement sexuel³⁰.

1. LA NATURE ET EFFET DE LA POLITIQUE

Un certain nombre de groupes avaient des suggestions sur le contenu des politiques en matière de harcèlement sexuel. Deux groupes ont noté que les politiques devraient donner une définition claire de ce qui constitue du harcèlement sexuel, un autre groupe a recommandé que les politiques fassent une distinction entre le harcèlement et la discrimination.

D'autres ont signalé la nécessité d'élaborer des politiques aussi accessibles que possible, de préférence dans un langage simple et direct.

Deux autres groupes ont dit que l'entreprise dans son ensemble devrait avoir la possibilité d'aider à la conception de la politique. Ils se sont dits inquiets du fait que les politiques, conçues par des hommes dans des échelons supérieurs, sont rarement sensibles à la réalité du harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

2. LE STATUT DE LA PERSONNE QUI ENTEND LA PLAINTÉ

Bon nombre de groupes d'observation se sont dits inquiets à propos de la personne désignée par la politique en matière de harcèlement sexuel pour recevoir les plaintes. Certains ont dit que les personnes ainsi désignées dans leurs sociétés n'étaient pas très faciles à approcher. D'autres ont remarqué que les services des ressources humaines des grandes sociétés semblaient souvent protéger les intérêts de la société plutôt que ceux de l'employé. Un autre groupe estimait que des difficultés se présentaient quand la personne qui entend les plaintes est hiérarchiquement supérieure, ou est le harceleur lui-même. Ils ont proposé que quelqu'un du service des ressources humaines traite ces questions.

Toutefois, d'autres groupes estimaient que la personne qui entend la plainte doit occuper un poste assez haut dans la société pour mériter le respect et l'attention quand ces problèmes se posent. En général, des inquiétudes ont été exprimées du fait que la personne habilitée doit être consciente des problèmes des femmes en ce qui concerne le harcèlement sexuel et être prête à entendre les plaintes d'une oreille sympathique.

Quelques groupes ont recommandé que quelqu'un d'extérieur à la compagnie soit chargé d'entendre les plaintes pour harcèlement sexuel. Il a également été suggéré de nommer une personne plus facile à approcher au sein de la compagnie pour être la personne contact et d'accorder une attention toute particulière à la nomination de personnes contact de sexe féminin.

3. LE CARACTÈRE CONFIDENTIEL DE LA PLAINTÉ

La plupart des groupes ont estimé que le caractère confidentiel de la plainte est important, bien qu'un groupe se soit préoccupé du «besoin de connaître les résultats de l'enquête». Toutefois, en général, on s'entendait pour dire que les plaintes devraient être anonymes.

4. L'ÉDUCATION ET L'INFORMATION

Bon nombre de groupes d'observation ont évoqué le besoin d'éducation sur le harcèlement sexuel, notamment sur ce qui constitue du harcèlement sexuel et sur l'existence et le contenu des politiques en matière de harcèlement sexuel. Certains participants ont déclaré que si les hommes étaient plus conscients de ce qu'est le harcèlement sexuel, ils changeraient leur comportement en conséquence ou seraient plus conscients de l'existence d'un tel comportement chez leurs collègues.

Certains ont recommandé qu'un moyen efficace pour éduquer les personnes serait d'utiliser les vidéos pour illustrer certains exemples de harcèlement sexuel. D'autres ont simplement recommandé de publier et de distribuer la politique de l'entreprise en matière de harcèlement sexuel. Les employées doivent être informées et persuadées qu'il n'y aura pas de représailles en cas de plainte.

D'autres recommandaient d'encourager les femmes, victimes de harcèlement sexuel, à dire à leur harceleur que sa conduite est offensante, et de s'assurer que toutes les femmes savent qu'elles peuvent compter sur du soutien amical et efficace. D'autres participantes ont fait remarquer que les contentieux jouent un rôle important dans l'éducation des corporations, car ils peuvent et devraient signaler que la responsabilité de la corporation peut être engagée du fait du harcèlement sexuel de ses employés.

5. LA RÉACTION AUX PLAINTES

Plusieurs groupes se sont dits inquiets de la manière dont la corporation réagit aux plaintes. Pour encourager les femmes à parler, il faut qu'elles se sentent appuyées et encouragées. Selon bon nombre de participantes, la réaction aux plaintes est souvent de critiquer la plaignante parce qu'elle est trop sensible. On estime, en général, que les plaintes de harcèlement sexuel ne sont pas prises au sérieux et que les femmes sont donc dissuadées de déposer une plainte.

6. LE SOUTIEN À LA POLITIQUE ET LA CULTURE CORPORATIVE

En général, dans les groupes d'observation, on s'entendait pour dire qu'il est essentiel que les politiques en matière de harcèlement sexuel soient appuyées par les corporations mais que ce soutien fait malheureusement souvent défaut. Ce soutien, a-t-on dit, doit inclure un engagement à réagir fermement face aux contrevenants. Certaines personnes ont dit que les hautes directions dominées par les hommes n'appuyaient pas les politiques en matière de harcèlement sexuel dans les entreprises, surtout si l'auteur est un cadre supérieur.

Un certain nombre de groupes a signalé que les politiques en matière de harcèlement sexuel posaient plus de problèmes dans les petites corporations que dans les grandes. On a aussi souvent dit que la crainte de poursuites judiciaires est une bonne motivation pour promouvoir une politique de façon efficace en matière de harcèlement sexuel.

7. LES REPRÉSAILLES ET LES EFFETS POSTÉRIEURS À LA PLAINTÉ

La plupart des groupes d'observation estiment que la crainte de représailles pose un problème dans le recours aux politiques en matière de harcèlement sexuel. Ces craintes sont, notamment, l'incidence d'une plainte sur la mobilité professionnelle de la plaignante, le risque de perte d'emploi ou de confiance, la rétrogradation, la sanction par une perte de salaire, la mise à l'écart, l'interaction inévitable avec l'auteur du harcèlement après la plainte et le

risque de passer pour une femme faible. Deux groupes de Calgary ont également mentionné l'incidence potentielle des plaintes sur l'auteur du harcèlement, notamment le risque de le voir sanctionner trop sévèrement.

8. LA SITUATION SPÉCIFIQUE DE LA CONSEILLÈRE JURIDIQUE D'ENTREPRISE

L'un des groupes de Toronto a noté que les conseillères juridiques d'entreprises étaient moins susceptibles d'être confrontées à des avances sexuelles directes que d'autres employées de l'entreprise, en raison de leur statut supérieur. Elles feraient davantage l'objet de plaisanteries à caractère sexuel, dans le cadre du «rituel d'initiation» dans le lieu de travail où les hommes sont majoritaires. Un autre groupe de Toronto s'est inquiété du fait que le statut spécial des avocates les empêche de traiter les problèmes par les voies régulières.

9. LES MESURES PROACTIVES

L'un des groupes de Toronto a signalé que plus de mesures proactives devaient être prises pour traiter le problème du harcèlement sexuel.

Les conseillères juridiques d'entreprises exerçant au Québec font remarquer que les commentaires salaces et sexistes sont légion dans les affaires, qu'il y ait ou non des femmes en présence. Certains hommes font des commentaires sexistes assez agressifs devant les femmes. Même des remarques censément flatteuses ou des compliments changent l'ambiance professionnelle qui devrait caractériser le contexte des affaires.

Un certain nombre de répondantes du Québec ont dit qu'elles s'étaient finalement résignées au comportement sexiste des hommes plus âgés, mais qu'elles trouvaient cette attitude inacceptable chez les hommes plus jeunes. Malheureusement, les conseillères juridiques d'entreprises du Québec ont signalé une incidence surprenante de comportement sexiste de la part des hommes plus jeunes, et l'attribuent au fait qu'ils s'y sentent encouragés par les hommes plus âgés.

D. LES CONCLUSIONS

Les résultats statistiques des enquêtes montrent qu'il y a peut-être moins de harcèlement sexuel dans les contentieux que dans les cabinets juridiques. On ne peut pas dire avec certitude si c'est parce que davantage d'entreprises ont des politiques en matière de harcèlement sexuel ou parce que les entreprises sont plus conscientes de ce problème. Toutefois, les chiffres indiquent aussi clairement que le harcèlement sexuel continue d'être un problème pour les femmes.

Les groupes d'observation ont identifié quatre domaines comme particulièrement préoccupants. Plus de la moitié des groupes d'observation ont indiqué que, pour accroître l'efficacité des politiques en matière de harcèlement sexuel, il fallait surtout agir sur l'éducation et l'information, la question des représailles et des effets postérieurs à la plainte, l'appui des entreprises à la politique et le poste occupé par la ou les personnes qui entendent la plainte.

Bien que la diffusion, dans la profession juridique, des politiques en matière de harcèlement et de harcèlement sexuel par les barreaux du Haut-Canada et de la Colombie-Britannique soit une bonne chose, il peut s'avérer nécessaire de consulter les personnes que ces politiques pourraient le plus toucher (ou laisser de côté). Les préoccupations des membres du personnel de soutien peuvent être diverses, et ils peuvent hésiter à exprimer leurs inquiétudes aux avocats dans le milieu de travail.

Les discussions dans les groupes d'observation démontrent clairement que, même si les politiques en matière de harcèlement sexuel sont plus répandues dans les entreprises que dans les cabinets juridiques, le harcèlement demeure un obstacle pour les femmes. Tant le personnel de soutien que les avocates doivent avoir la possibilité de se prévaloir de ces politiques. Vu les différences entre le milieu des entreprises et celui des contentieux, il est difficile de proposer une méthode de mise en oeuvre efficace de ces politiques.

Bon nombre d'entreprises ne se sont pas contentées de mettre en oeuvre des politiques en matière de harcèlement sexuel, mais ont aussi lancé des programmes d'éducation importants pour

accroître la conscience du phénomène. Il serait utile que les entreprises se communiquent leurs politiques. Cela aiderait les petites entreprises qui n'ont pas de politiques ou de procédures bien établies en la matière, et les autres grandes compagnies pourraient comparer leurs politiques.

RECOMMANDATION

7.15 Le Groupe de travail recommande que le sous-comité sur l'égalité des sexes de l'ACCJS élabore les politiques modèles et les programmes d'éducation en matière de harcèlement sexuel des entreprises.

RECOMMANDATION

7.16 Le Groupe de travail recommande que les documents didactiques sur le harcèlement sexuel, élaborés conformément aux recommandations exprimées ailleurs dans le présent rapport, soient pertinents et accessibles aux différents rôles par les femmes dans les contextes d'entreprises.

V. CONCLUSION

Des changements doivent être apportés aux politiques et procédures existantes dans les contentieux d'entreprises pour améliorer le milieu de travail. Même si les conseillères juridiques ont davantage d'influence et de privilèges au sein de l'entreprise, toutes les femmes souffrent du défaut d'appui dans le milieu. Le processus de conception et de mise en oeuvre de politiques sensibles au problème de la discrimination entre les sexes devrait, dès lors, viser à résoudre les problèmes auxquels toutes les femmes font face dans l'entreprise.

Toutes les femmes sont affectées par des mesures discriminatoires, et celles qui occupent des postes non juridiques dans les entreprises ont moins de prestige et de privilèges que les avocates et, par conséquent, moins de pouvoir pour changer les choses. Ce serait faire preuve d'étroitesse d'esprit que de créer des politiques qui ne visent qu'à améliorer le sort des avocates.

Il est aussi important que les entreprises reconnaissent non seulement l'existence de la discrimination systémique dans la profession juridique, mais aussi que les pratiques discriminatoires font partie intégrante des structures de l'entreprise. En fait, la situation dans la profession juridique et dans les milieux des affaires ne fait que traduire les attitudes que l'on trouve dans la société canadienne. Il existe cependant une immense infrastructure corporative qui gère une partie considérable du commerce du pays et emploie une part importante de l'ensemble des femmes de la population active. La position de pouvoir des entreprises et des avocats dans notre société les oblige à faire oeuvre de pionniers pour changer les attitudes qui ont une incidence négative sur les femmes. Les entreprises doivent être encouragées à jouer un rôle de chef de file. En effet, les leçons apprises dans le milieu de travail auront des répercussions sur la vie quotidienne des personnes et commenceront à changer les mentalités qui entretiennent la discrimination.

NOTES

1. J. Brockman, *Perceptions and Experience of Bias by Corporate Counsel in Alberta and British Columbia* (Rapport préparé pour le Groupe de travail de l'Association du Barreau canadien sur l'égalité des sexes, 1992, ci-après appelé *Perceptions of Bias*).
2. L'année médiane et moyenne d'entrée en barreau pour les douze femmes qui ont rempli le questionnaire démographique était 1980, la plus ancienne date de promotion remontant à 1972 et la plus tardive à 1991. La moyenne d'âge allait de 30 à 40 ans, et elles avaient pratiqué pendant, en moyenne, 8,3 années à titre de conseillères juridiques.
3. L'année de promotion moyenne pour les groupes de Toronto était 1983, et l'année médiane, 1985. La plus ancienne date de promotion était 1962 et la plus récente, 1989. Elles

étaient âgées de 30 à 58 ans. Les femmes de Toronto avaient pratiqué à titre de conseillères juridiques pendant 5, 6 années en moyenne.

4. Toutes les avocates de Vancouver, sauf une, avaient le début de la trentaine et avaient fait leur entrée au barreau entre 1983 et 1989. Toutes les avocates, sauf une, avaient au moins deux ans de pratique à titre de conseillères juridiques.
5. J. Brockman, *Women in the Corporate Legal World: A Report on Roundtable Discussions Regarding Gender Bias in Calgary, Toronto and Vancouver* (Rapport préparé pour le Groupe de travail de l'Association du Barreau canadien sur l'égalité des sexes, 1993) (ci-après appelé le *Rapport de table ronde*).
6. 39,1 % des conseillères juridiques, contre 54,5 % dans l'ensemble de l'enquête.
7. 8,7 % des avocates de contentieux, contre 16,5 % dans l'ensemble de l'enquête.
8. D.A.A. Stager et H.W. Arthurs, *Lawyers in Canada* (Toronto : University of Toronto Press, 1990) à la p. 271.
9. *Perceptions of Bias*, précité, note 1, à la p. 2.
10. Précité, note 8.
11. *Ibid.*, à la p. 273.
12. *Perceptions of Bias*, précité, aux pp. 2 et 3.
13. *Ibid.*, à la p. 3 et note 11.
14. La professeure Brockman n'indique pas l'ampleur de l'écart.
15. Il faut noter que cela ne correspond pas aux résultats des enquêtes de la Colombie-Britannique et de l'Alberta.
16. Cette recommandation pose un problème, à savoir que le contentieux n'a pas toujours le contrôle total du choix des avocats externes. Quoiqu'il en soit, les contentieux devraient toujours faire tous les efforts possibles pour convaincre l'entreprise de recourir à des cabinets qui ont des politiques progressistes envers les femmes.
17. *Rapport de table ronde*, précité, note 5, à la p. 37.
18. Ces chiffres comprennent à la fois ceux qui croient qu'il s'agit d'une forme de discrimination contre les femmes et ceux qui croient qu'il s'agit d'une forme de discrimination contre les hommes et les femmes.
19. Ces chiffres comprennent à la fois ceux qui croient qu'il s'agit d'une forme de discrimination contre les femmes et ceux qui croient qu'il s'agit d'une forme de discrimination contre les hommes et les femmes.

20. En Alberta, 24,6 % des conseillères juridiques d'entreprise contre 31,5 % des femmes dans l'ensemble de l'enquête. En Colombie-Britannique, 24,1 % des conseillères juridiques d'entreprises contre 33,7 % des femmes dans l'ensemble de l'enquête.
21. En Alberta, 5,4 % et en Colombie-Britannique 2,8 % des conseillers juridiques d'entreprises.
22. En Alberta, 6,9 % et en Colombie-Britannique 10,2 % des hommes dans l'ensemble de l'enquête.
23. Le chiffre exact est 52,2 %.
24. 27,9 % des conseillers juridiques d'entreprise avaient observé ce comportement, contre 32,1 % des hommes dans l'ensemble de l'enquête.
25. 68,2 %.
26. Les conseillers juridiques d'entreprises de la Colombie-Britannique : 11,1 %; contre 34,5 % des hommes dans l'ensemble de l'enquête.
27. 51,5 %.
28. 14,7 % des conseillers juridiques d'entreprises contre 18,2 % de tous les hommes dans l'enquête.
29. La professeure Brockman déclare : «Le personnel de soutien victime de taquineries, plaisanteries ou commentaires à caractère sexuel non sollicités par des avocats» : ceci a été signalé par 34,8 % des femmes qui travaillent en entreprise (43 % dans l'enquête de l'Alberta) et par 25,6 % des hommes qui travaillent en entreprise (25,6 % dans l'enquête de l'Alberta)... «Le personnel de soutien victime de taquineries, plaisanteries ou commentaires à caractère sexuel non sollicités de la part d'avocats» ceci a été signalé par 24,1 % des femmes qui travaillent en entreprise (43 % de l'enquête de C.-B.) et par 8,3 % des hommes qui travaillent en entreprise (29,2 % de l'enquête de C.-B.).
30. Dans l'un des groupes de Toronto, l'on s'est inquiété que la politique en matière de harcèlement sexuel de la Société du Barreau du Haut-Canada ne s'applique pas aux entreprises.

CHAPITRE HUIT

LES FACULTÉS DE DROIT

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE HUIT LES FACULTÉS DE DROIT

I. INTRODUCTION	169
A. LA MÉTHODOLOGIE	170
B. LE SEXISME DANS LES FACULTÉS DE DROIT . . .	170
II. LES QUESTIONS DE REPRÉSENTATION	171
A. LES QUESTIONS DE DISCRIMINATION MULTIPLE .	172
B. DISCUSSION	173
III. L'AVANCEMENT PROFESSIONNEL	174
A. LES GRADES, SALAIRES ET RESPONSABILITÉS ADMINISTRATIVES DES PROFESSEURS DE DROIT .	174
B. DISCUSSION	175
IV. L'ÉQUILIBRE FAMILLE/CARRIÈRE	178
A. CHOIX ET SATISFACTION DANS L'ENSEIGNEMENT DU DROIT	178
B. DISCUSSION	180
V. LE HARCÈLEMENT SEXUEL	182
A. LES INTERACTIONS ENTRE LES SEXES	182
B. DISCUSSION	185

TABLEAUX

TABLEAU 1

Pourcentages de professeurs de droit (femmes et hommes) qui perçoivent différentes sources de préjugés reliés au sexe contre les professeurs dans le cadre universitaire	171
--	-----

TABLEAU 2

Proportion des professeurs universitaires canadiennes par domaine	172
---	-----

TABLEAU 3

Grades et salaires par sexe pour des échantillons stratifiés et pondérés de professeurs de droit au Canada	176
--	-----

TABLEAU 4

Pourcentages de professeurs de droit (femmes et hommes) qui ont assumé des responsabilités administratives	176
--	-----

TABLEAU 5

Pourcentages de femmes et d'hommes qui classent certains aspects de l'enseignement du droit selon leur attrait	178
--	-----

TABLEAU 6

Pourcentage de professeurs de droit (femmes et hommes) très satisfaits de leur emploi en tant que carrière et de leur emploi dans la faculté actuelle	181
---	-----

TABLEAU 7

Pourcentage de professeurs de droit (femmes et hommes) qui estiment que leur emploi a influé de façon indue sur leurs décisions dans la vie personnelle	181
---	-----

TABLEAU 8

Pourcentages de femmes et d'hommes, de féministes et d'autres professeurs de droit qui pensent que le fait que les étudiants et les autres professeurs n'accordent pas suffisamment de poids à leur opinion constitue une source de préjugés reliés au sexe contre les femmes du corps professoral universitaire	183
--	-----

TABLEAU 9

Pourcentage de femmes et d'hommes, de féministes et d'autres professeurs de droit qui relatent avoir observé ou avoir été l'objet de provocations, de plaisanteries ou de commentaires à caractère sexuel faits contre eux ou des collègues du sexe féminin par des étudiants au cours des deux dernières années . .	185
--	-----

TABLEAU 10

Pourcentage de femmes et d'hommes, de féministes et d'autres professeurs de droit qui relatent avoir observé ou avoir été l'objet de provocations, de plaisanteries ou de commentaires à caractère sexuel faits contre eux ou des collègues de sexe féminin par des collègues du sexe masculin au cours des deux dernières années.	186
--	-----

CHAPITRE HUIT

FACULTÉS DE DROIT

I. INTRODUCTION

Une série d'incidents a fait prendre davantage conscience des questions de discrimination entre les sexes et de discrimination multiple dans les facultés de droit canadiennes. Il s'agit notamment de la publicité faite autour d'une circulaire sur les questions de sexe à la faculté de droit de l'Université Queens¹, de la controverse à l'égard du choix du nouveau doyen à la faculté de droit Osgoode Hall et d'une plainte connexe devant la Commission des droits de la personne de l'Ontario², du renvoi en 1989 d'un vice-doyen de la faculté de droit de l'Université Western Ontario dans une querelle sur l'embauche et les nominations des professeurs de droit³, et du renvoi et de la réintégration, d'une jeune professeure de droit, féministe, à la faculté de droit de l'Université de la Saskatchewan⁴.

Ces incidents illustrent ce que de nombreuses femmes considèrent comme un climat "hostile" ou "glacial" dans les facultés de droit et qui restreint les possibilités des étudiantes y compris celles provenant de groupes de minorités et des professeures de droit de s'exprimer et de donner leur pleine mesure. Bien que des formes flagrantes de sexisme et de harcèlement soient en cause, les femmes en droit soulignent que celles-ci ne représentent qu'une partie de l'hostilité plus subtile qu'elles ressentent contre ceux et celles qui diffèrent de la norme de l'«avocat et du professeur de droit de race blanche et issu de la bourgeoisie». Les femmes et les minorités s'inquiètent du fait que les personnes qui ont des valeurs, des expériences et des coutumes différentes ou inattendues (par exemple, les femmes, les Noirs, les Autochtones, les homosexuels et les lesbiennes, les handicapés, etc.) sont susceptibles d'être considérées comme «différents», si ce n'est comme des «hérétiques» dans les facultés de droit. Elles craignent notamment de subir des sanctions dans leur carrière lorsqu'elles veulent préserver leur identité. Une professeure d'expérience déclare ceci, dans une enquête nationale sur les professeurs de droit :

[Traduction]

Face à une telle hostilité, bon nombre de ces groupes peuvent tenter d'acquiescer un "style" avocat qui leur permettra de survivre dans la profession sans problèmes pour leur carrière, surtout dans des périodes où les membres de leur groupe entrent pour la première fois dans la profession et sont trop peu nombreux pour avoir assez d'influence sur la redéfinition des valeurs. Par exemple, l'une de mes collègues [provenant d'un groupe minoritaire] a une fois déclaré qu'elle rentrait chez elle, à la fin de la journée, enlevait son habit d'avocate et mettait son habit [ethnique]. Pour pouvoir ainsi feindre, il faut être de la pratique et la personne est toujours susceptible d'être punie pour non-conformisme pendant le temps où elle met sa performance au point. Même lorsque la performance est parfaite, il faut beaucoup d'énergie pour les préserver et cacher sa personnalité et ses valeurs réelles, et cette énergie pourrait être utilisée à meilleur escient, notamment dans des contributions en tant que professeur de droit non traditionnel sans restriction [certains termes entre crochets ont été modifiés pour garantir l'anonymat].

La répondante poursuit en disant que :

[Traduction]

l'équité ne sera une réalité dans la profession juridique que lorsque les avocats de toutes origines accepteront sincèrement qu'il existe plusieurs manières de bien pratiquer ou enseigner le droit et permettront à tous et chacun de vivre "heureux et prospères" même si nous avons des valeurs et des cultures et des styles de vie différents.

Ces types d'inquiétudes liées au sexe et à la minorité ne sont pas limités aux facultés de droit dans le monde universitaire⁵. Il y a d'autres domaines dans lesquels les femmes et les minorités sont moins bien représentées et, dans l'ensemble, les facultés de droit ont eu beaucoup de succès dans leur recrutement de femmes. Les facultés de droit

canadiennes ne sont pas différentes de leurs homologues américaines dans leurs préoccupations permanentes quant aux questions de sexisme et de discrimination. Par exemple, un rapport américain de la fin des années 1980 déclarait :

[Traduction]

... qu'environ un cinquième des facultés répondantes n'évoluent pas assez vite pour intégrer les femmes dans leur corps professoral, qu'un peu moins des deux cinquièmes des institutions de prestige sont largement en retard par rapport au reste du pays dans l'embauche de femmes à la faculté et, dans certains cas, les femmes se voient refuser la titularisation de façon disproportionnée⁶.

Les professeurs de droit provenant de groupes de minorités sont faiblement représentés dans les facultés de droit canadiennes et américaines.

Toutefois, nous n'avons encore que des connaissances relativement limitées sur la discrimination dans les facultés de droit canadiennes. En fait, on ne sait pas grand-chose sur l'évolution de l'enseignement du droit au Canada, en général. Un important point de repère est le «Rapport Arthur». Il constitue l'évaluation la plus systématique de l'évolution de la recherche et de l'enseignement en droit dans notre pays réalisée jusqu'à présent⁷. Ce rapport date maintenant de dix ans et n'est pas centré sur les questions de discrimination reliée au sexe et de discrimination multiple. C'est pourquoi même si nous savons que ces questions sont présentes dans l'enseignement du droit au Canada⁸, il n'y a pratiquement pas de recherche systématique, qui ait été menée sur leur portée et leurs dimensions.

A. LA MÉTHODOLOGIE

Du fait du manque de renseignements sur les questions de discrimination sexuelle et de discrimination multiple dans les facultés de droit au Canada, au début de 1993, le Groupe de travail a commandé une enquête sur le corps professoral enseignant à plein temps dans les facultés de droit. Vu l'absence de données complètes et centralisées sur les facultés de droit canadiennes, il a d'abord fallu recenser cette population en contactant les doyens et vice-doyens de toutes les facultés de droit canadiennes. L'enquête a révélé qu'il y avait près de

de 730 professeurs à plein temps dans les facultés canadiennes, avec un peu plus de 500 dans le Canada anglais et 230 au Québec. Il y a environ 200 femmes et près de 530 hommes. Un questionnaire à ré-expédier a été envoyé aux 200 femmes ainsi qu'à un échantillon sélectionné au hasard de 200 hommes. Par un suivi et des lettres de rappel, 257 professeurs de droit ont répondu à l'enquête, ce qui a donné un taux de réponse de près de 65 pour cent. Près de 54 pour cent des répondants étaient des femmes et près de 46 pour cent, des hommes. Le taux de réponse relativement élevé ainsi que l'équilibre approximatif entre les sexes signifie que les résultats de cette enquête devraient être représentatifs de l'avis des professeurs et professeures de droit à temps plein dans les facultés canadiennes.

L'enquête sur le corps professoral comprenait des questions ouvertes, et cette source de données qualitatives est aussi citée dans l'analyse. D'autres renseignements sont extraits de mémoires écrits présentés au Groupe de travail sur l'égalité des sexes⁹ et des rapports des groupes de travail des provinces et des territoires.

B. LE SEXISME DANS LES FACULTÉS DE DROIT

Nous avons commencé cette partie de l'enquête en demandant aux répondants d'énoncer les facteurs qui, à leur avis, pouvaient conduire à un sexisme dans les facultés de droit. Les résultats sont présentés au tableau 1.

Les données montrent que les plus grands problèmes proviennent de différentes formes de harcèlement sexiste. Plus de la moitié des professeures de droit ont déclaré que les étudiants et les collègues ne faisaient pas assez cas de leurs opinions et faisaient des taquineries, plaisanteries et commentaires non sollicités. La moitié des répondantes perçoivent de la discrimination dans l'avancement professionnel. Des problèmes ont été mentionnés dans de nombreux domaines : la promotion, l'embauche, les prix ou honneurs académiques, la rémunération, l'accès aux postes administratifs, les possibilités de recherche et l'attribution des cours. Près de la moitié des répondantes avaient perçu du sexisme dans le manque d'accommodation aux responsabilités familiales.

TABLEAU 1

Pourcentages de professeurs de droit (femmes et hommes) qui perçoivent différentes sources de sexisme contre les professeurs dans le cadre universitaire

	Genre	
	Femmes	Hommes
Manque de considération des opinions de la part des étudiants	69,1 (96)	44,0 (51)
Manque de considération des opinions de la part des collègues professeurs	66,9 (93)	34,5 (40)
Taquineries, plaisanteries ou commentaires non sollicités	50,4 (70)	36,2 (42)
Avancement professionnel	50,4 (70)	23,3 (27)
Manque d'aménagement pour les responsabilités familiales	46,8 (65)	31,9 (37)
Promotion	39,6 (55)	15,5 (18)
Avances sexuelles non sollicitées	33,1 (46)	31,0 (36)
Embauche	32,4 (45)	8,6 (10)
Prix ou honneurs académiques	31,7 (44)	6,0 (7)
Rémunération	31,7 (44)	14,7 (17)
Accès aux postes administratifs	30,2 (42)	12,9 (15)
Possibilités de recherche	25,9 (36)	9,5 (11)
Attribution de cours	17,3 (24)	5,2 (6)

II. LES QUESTIONS DE REPRÉSENTATION

Le tableau 2 a été conçu à partir du recensement effectué dans les facultés de droit, ainsi que des données de Statistique Canada pour indiquer, par domaine, la proportion de professeurs universitaires. Vu le nombre très réduit de professeurs de droit provenant des groupes de minorités dans les facultés de droit, il ne convenait pas de faire des estimations de population ou de chercher à en savoir davantage sur les expériences des groupes de minorités dans l'enseignement. Toutefois, cette constatation est, en soi, une conclusion importante, et elle ressemble à ce qui a été constaté aux États-Unis. En effet, un récent rapport y confirme que les professeurs provenant de groupes de minorités ne sont là, en général, qu'à titre de symboles, si tant est qu'ils y soient¹⁰. La sous-

représentation des femmes provenant de groupe de minorités dans les facultés de droit du Canada constitue un grave problème.

En attendant, près du quart (28 %) des professeurs à plein temps dans les facultés de droit sont des femmes, et on constate une représentation pratiquement identique des femmes dans les facultés francophones (26,7 %) et anglophones (28,4 %). Bien que ce chiffre soit plus important que dans les sciences mathématiques, en génie et en sciences physiques et appliquées, et également supérieur à celui des sciences sociales et sciences de la vie, la représentation des femmes dans l'enseignement du droit au Canada reste hésitante et circonscrite, surtout pour le statut des groupes de minorités, tel que mentionné ci-dessus. Constance Backhouse fait

valoir que le nombre des femmes qui enseignent à l'université, a augmenté puis diminué plusieurs fois pendant notre siècle de sorte que, par exemple, bien que près de 20 pour cent des professeurs d'université canadienne aient été des femmes en 1944, le nombre a chuté à nouveau à 11 pour cent en 1958. Nous traiterons des questions de représentation en termes de grade et de salaires ci-après, mais voyons tout d'abord la question de la discrimination multiple dans les facultés de droit.

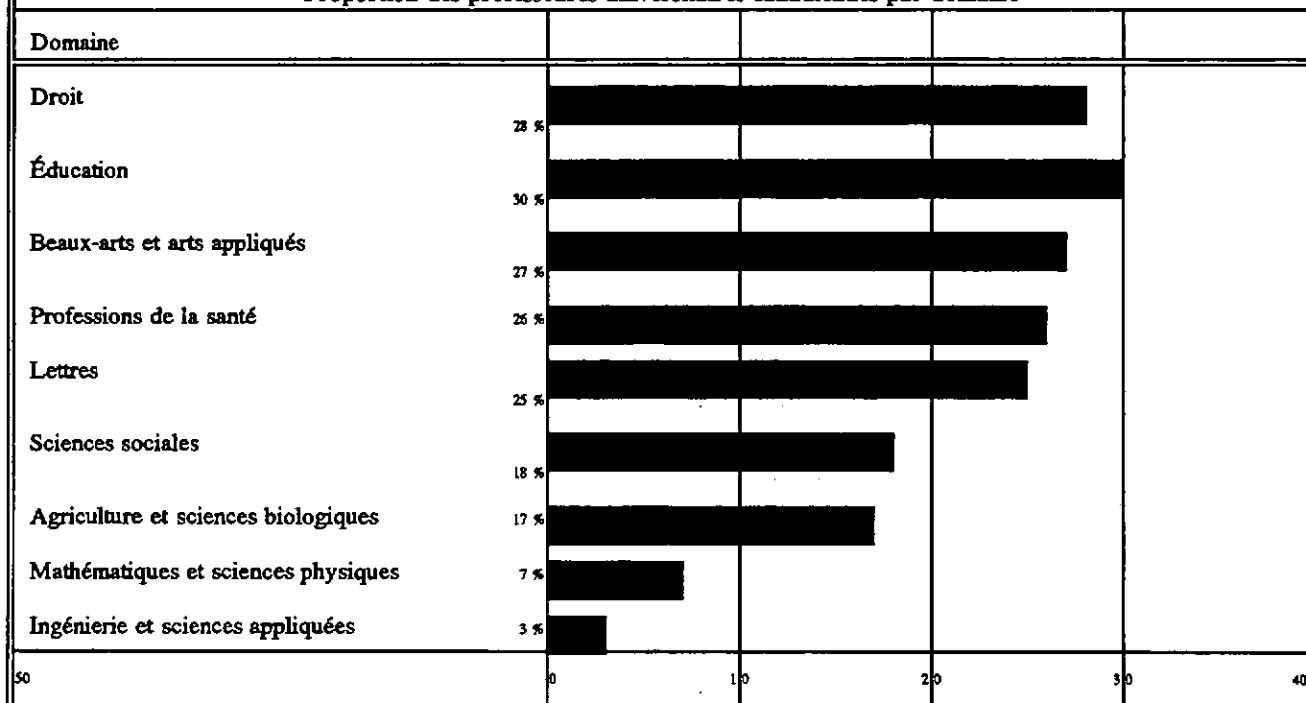
A. LES QUESTIONS DE DISCRIMINATION MULTIPLE

Il est de plus en plus évident que les femmes provenant des groupes de minorités doivent affronter des défis spécifiques et ce, dans tous les secteurs de

notre société, notamment en droit. Nitya Duclos exprime cette idée dans sa recherche sur les plaintes concernant les droits de la personne alléguant de la discrimination raciale ou sexuelle¹¹. Elle conclut que, si l'on isole les cas où la plaignante est, par exemple, une femme provenant d'une minorité, la présentation des faits et les jugements tendent à dénaturer l'expérience de la femme en ne répondant qu'à un seul aspect de l'affaire. Par exemple, une affaire de harcèlement sexuel qui concerne une femme provenant d'un groupe de minorité est considérée comme un cas de harcèlement sexuel seulement, sans penser qu'une question de race peut aussi être incluse. L'interaction du sexe et de la race est ignorée, et la plaignante ne voit pas l'ensemble de ses caractéristiques considéré et n'apparaît donc pas comme une personne à part entière. Duclos conclut que l'interaction des groupes doit être prise en considération.

TABLEAU 2

Proportion des professeures universitaires canadiennes par domaine



* Sources : Chiffres pour tous les domaines, à l'exception du droit, extraits de J. Lee, «Les femmes professeures - une minorité croissante» (1993) 5 *L'emploi et le revenu en perspective*, aux pp. 27-34 (Statistique Canada). Les chiffres des facultés de droit ont été recueillis auprès des facultés mêmes.

De même, Shelina Neallani relate l'expérience de l'une des quelques rares femmes provenant d'un groupe de minorité à enseigner actuellement dans une faculté de droit au Canada comme étant une combinaison des effets du sexe et de la race¹². Les incidents de préjudice et de discrimination qu'a connus cette professeure ont un effet interactif qu'il est difficile, voire impossible, de démêler, comme le montre son récit à la première personne :

[Traduction]

Lorsque quelque chose de cet ordre se produit, dans des discussions portant sur le sexe ou la race, je ne peux pas faire de distinctions. Je ne sais pas, lorsque quelque chose comme cela m'arrive, si cela se produit parce que je suis une femme ou parce que je suis une indienne, ou encore parce que je suis une femme indienne¹³.

La même idée est également exprimée comme suit :

[Traduction]

Pour les femmes de couleur, les cas de discrimination sont complexes et n'entrent pas facilement dans les structures juridiques actuelles de discrimination fondée sur le sexe. Bien que les effets de la conduite discriminatoire soient peut-être évidents, il est souvent difficile de distinguer la race et le sexe comme fondement de l'injustice¹⁴.

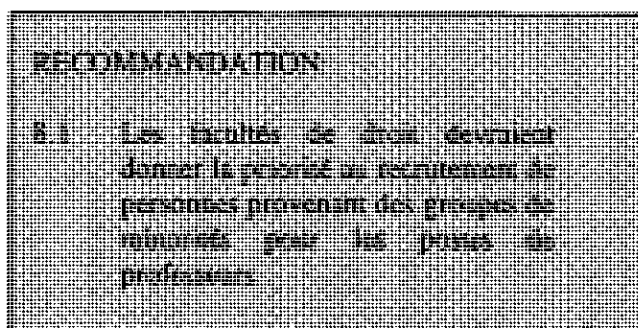
Ces expériences signifient qu'il faut porter attention à la recherche visant à saisir les multiples sources de discrimination qui peuvent nuire à la vie des femmes par des façons qui vont au-delà du sexe et souvent touchent à la race et à l'appartenance à d'autres groupes¹⁵.

B. DISCUSSION

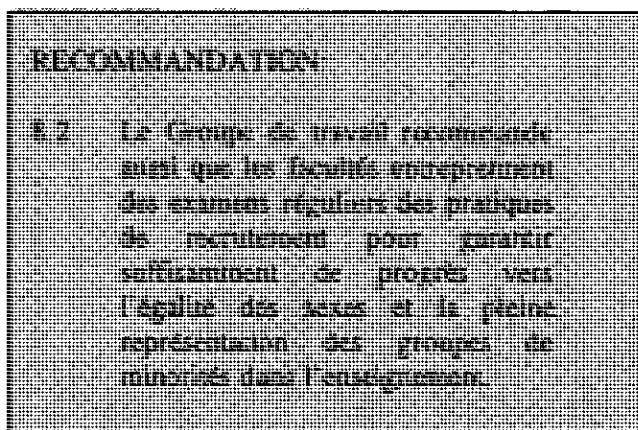
Les questions de discrimination multiple sont donc une préoccupation pour les facultés de droit canadiennes, comme l'illustre le niveau de stress et de colère qu'expriment les étudiantes provenant de groupe de minorités qui y étudient¹⁶. On le voit encore plus dans l'absence de femmes provenant de

ces groupes, si ce n'est leur présence à titre symbolique, dans les postes d'enseignement.

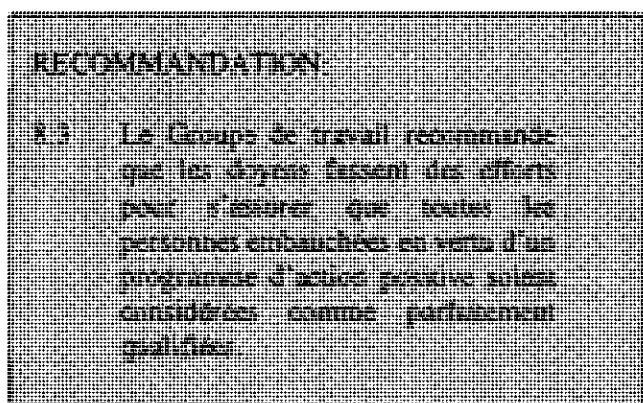
Les groupes de minorités sont faiblement représentés dans les facultés de droit. Bien que la représentation des femmes en général s'accroisse, il est crucial que les aspects d'intégration et d'avancement des femmes et de groupes de minorités dans ce contexte soient traités. Les facultés de droit devraient donner la priorité au recrutement de personnes provenant des groupes de minorités dans les postes de professeurs.



Le Groupe de travail recommande aussi que les facultés entreprennent des examens réguliers des pratiques de recrutement pour garantir suffisamment de progrès vers l'égalité des sexes et la pleine représentation des groupes de minorités dans l'enseignement. Les facultés de droit devraient veiller à ce que ces postes soient des postes de titulaires et non pas surtout des postes de chargés de cours.



Les professeures de droit disent aussi qu'il y a des réactions négatives à l'action positive dans l'embauche. Ce qui serait autrement considéré comme des fautes de débutants est considéré par certains comme la preuve d'une incapacité. Les doyens en droit devraient prendre des mesures pour mieux comprendre les besoins du nouveau membre du corps professoral, et ils devraient faire des efforts pour s'assurer que toutes les personnes embauchées en vertu d'un programme d'action positive soient considérées comme parfaitement qualifiées.



III. L'AVANCEMENT PROFESSIONNEL

A. LES GRADES, SALAIRES ET RESPONSABILITÉS ADMINISTRATIVES DES PROFESSEURS DE DROIT

Passons maintenant à l'enquête menée auprès du corps professoral pour étudier les grades, salaires et postes administratifs des femmes par rapport aux hommes dans les facultés de droit au Canada. Dans la première section du tableau 3, nous constatons que près de la moitié des femmes (48,9 %) qui occupent des postes dans les facultés sont des contractuelles ou des professeures assistantes. En revanche, plus de la moitié des hommes sont professeurs titulaires (55,2 %). Si l'on pondère l'échantillon par rapport à la population dont il provient, il est aussi possible de voir la représentation des hommes et des femmes par grade. Dans la deuxième section de résultats pondérés au tableau 3, nous voyons que plus de la

moitié des professeurs contractuels sont des femmes (58,1 %) tandis que la grande majorité des professeurs titulaires sont des hommes (83,8 %). Ces déséquilibres sont en partie le fruit du caractère récent de l'entrée des femmes dans les facultés de droit. Néanmoins, les différences de grades traduisent une stratification fondée sur le sexe des professeurs de droit qu'il convient de noter et d'étudier davantage¹⁷. On peut s'inquiéter du recours aux nominations à contrat du fait de leur précarité. Elles donnent moins de possibilités de faire de la recherche, ce qui réduit la possibilité de titularisation ultérieure.

Les répondants ont aussi donné leur salaire de l'année écoulée pour l'enseignement du droit. Ces salaires ont été classés dans des catégories de 5 000 \$ et les valeurs médianes des catégories sont utilisées pour estimer les salaires moyens¹⁸. Dans la pratique privée du droit, les différences de gains selon le sexe augmentent au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie des cabinets juridiques¹⁹. De même, dans les facultés, nous trouvons que les salaires moyens des contractuels et des professeurs assistants sont pratiquement les mêmes (55 100 \$ et 56 400 \$ respectivement pour les hommes et les femmes) mais qu'il y a une différence de sept mille dollars pour les professeurs adjoints (63 200 \$ et 70 000 \$) et, au niveau de professeur titulaire, les hommes font en moyenne près de 30 000 \$ de plus que les femmes (84 800 \$ et 114 500 \$ respectivement). Ces dernières différences reflètent peut-être encore des différences résiduelles d'ancienneté dans les grades demandant une étude plus poussée²⁰. L'importance de l'écart est toutefois inquiétante et confirme les études récentes et détaillées qui concluent à des différences résiduelles inexpliquées entre les salaires des professeurs et professeures d'université justifiant des mesures correctives^{21,22}. Certains répondants à l'enquête se sont dits inquiets parce que ces écarts de salaires pourraient traduire une réticence encore plus grande des professeurs haut placés à partager leur pouvoir avec des nouveaux venus.

Les répondants ont aussi été interrogés sur leurs états de service dans les postes administratifs. Les résultats sont repris au tableau 4. Bien qu'un homme sur cinq, parmi ceux de l'échantillon, ait été nommé

doyen (18,1 %) et près d'un homme sur cinq, nommé vice-doyen (20,9 %), les chiffres respectifs pour les femmes étaient d'environ une sur vingt (5,8 %) et une sur sept (14,7 %). Bien entendu, le grade et l'expérience expliquent une partie de cette différence parce que les doyens sont le plus souvent choisis parmi les professeurs titulaires. Pour prendre ce fait en considération, dans la partie inférieure du tableau 4, nous ne tenons compte que des femmes et des hommes qui sont professeurs titulaires. Il demeure un certain écart car moins de 20 % des femmes qui sont des professeures titulaires ont été doyennes, contre près de 27 % des hommes.

Un certain nombre d'inquiétudes ressortent des commentaires faits par les répondants sur les processus de recherche et de nomination qui conduisent au choix des doyens. Un répondant dit ceci :

[Traduction]

Les mêmes stratégies que celles qui ont toujours été utilisées pour éviter de nommer des femmes professeures, comme les doubles normes, sont susceptibles de réapparaître dans le recrutement des doyens. Par exemple, dans la première recherche interne pour la nomination à ce poste à laquelle j'ai participé, on a dit qu'une femme n'avait pas été choisie parce qu'elle était trop masculine tandis que l'autre n'avait pas été choisie parce qu'elle était trop féminine.

D'autres considérations peuvent aussi jouer un rôle :

[Traduction]

Les femmes et les hommes d'autres groupes exclus par le passé peuvent être désavantagés par le facteur "rain-making", c'est-à-dire que l'on présume que le doyen a pour principale fonction de lever des fonds pour la faculté et que vous devez avoir des relations, et vous conformer aux attentes des groupes les plus traditionalistes du barreau pour le faire de façon efficace. C'est l'équivalent, au niveau du décanat, du cabinet juridique qui refuserait des femmes associées parce que l'on présume qu'elles ne peuvent pas développer une clientèle.

Toutefois, le plus grand problème que les répondants ont soulevé dans leurs commentaires

concernait la balance du pouvoir et de l'influence selon les sexes dans l'administration des facultés de droit.

[Traduction]

Les doyens ont réellement du pouvoir et du prestige tant à la faculté que dans les universités et le monde juridique, et ils reçoivent des allocations et autres bénéfices plus intangibles quand ils occupent ces postes. Ainsi, les professeurs seniors et intermédiaires mâles ont toujours intérêt à être doyens, ou à voir leurs amis être doyens qui pourront ainsi leur faire des faveurs. On peut aussi craindre que les doyennes ou doyens d'autres milieux non traditionnels changent le statu quo de façon à bousculer les habitudes confortables des professeurs de sexe masculin de la faculté. Ainsi, les facultés de droit qui pratiquent consciemment l'action positive en ce qui concerne les postes d'enseignement peuvent résister à son extension au décanat, et cette résistance peut être aussi forte parmi les jeunes professeurs et les professeurs intermédiaires que parmi les professeurs en haut de l'échelle.

On craint généralement que le processus de sélection au décanat soit surtout influencé par les relations, la conformité aux normes traditionnelles et l'accès aux secteurs privilégiés de la communauté juridique. De ce fait, non seulement les femmes mais aussi les membres de tous les groupes de minorités, ainsi que les hommes de race blanche qui ne proviennent pas de milieux aisés, sont marginalisés.

B. DISCUSSION

Les progrès sont manifestes dans le recrutement des femmes pour des postes d'enseignement du droit au Canada, comme dans d'autres domaines de l'enseignement universitaire. Toutefois, les femmes se retrouvent encore dans les échelons inférieurs de l'enseignement du droit; elles ne sont pas aussi nombreuses que les hommes aux postes administratifs dans les facultés de droit et leurs salaires n'augmentent pas toujours aussi vite que ceux des hommes quand elles sont promues. Les questions de promotion et d'avancement méritent donc d'être traitées.

TABLEAU 3

Grades et salaires par sexe
pour des échantillons stratifiés et pondérés de professeurs de droit au Canada

Grade	Échantillon stratifié		Échantillon pondéré		Échantillon stratifié	
	Pourcentage de femmes de ce grade	Pourcentage d'hommes de ce grade	Pourcentage du grade qui sont des femmes	Pourcentage du grade qui sont des hommes	Moyenne annuelle des salaires pour les femmes	Moyenne annuelle des salaires pour les hommes
Professeur assistant à contrat	48,9 (68)	16,4 (19)	58,1 (68)	41,9 (49)	55 100 \$	56 400 \$
Professeur adjoint	25,2 (35)	25,9 (30)	31,2 (35)	68,8 (77)	63 200 \$	70 000 \$
Professeur titulaire	23,0 (32)	55,2 (64)	16,2 (32)	83,8 (165)	84 800 \$	114 500 \$

TABLEAU 4

Pourcentages de professeurs de droit (femmes et hommes)
qui ont assumé des responsabilités administratives

Poste	Femmes	Hommes
A. Dans tous les grades		
Doyen	5,8 (8)	18,1 (21)
Vice-doyen	14,7 (17)	20,9 (29)
Autre poste	11,2 (13)	12,9 (18)
B. Parmi les professeurs titulaires		
Doyen	18,8 (6)	26,6 (17)

Le plafond de verre auquel les femmes se heurtent dans leur avancement se retrouve aussi à la faculté de droit. On s'inquiète du fait que les carrières des femmes ne progressent que jusqu'à un certain point avant d'être bloquées. Ce phénomène est mis en évidence par le départ de professeurs seniors de faculté ces dernières années, départs pouvant être attribués au manque d'opportunités dans les facultés de droit pour leurs membres féminins. Les femmes professeurs ont déclaré que des nominations aux comités influents et aux postes de direction de ces comités constituaient un obstacle majeur.

RECOMMANDATION

B-4 Le Groupe de travail recommande que les doyens en droit assurent la participation des professeurs de faculté à différents types de comités et au poste de direction de ces comités.

Autres problèmes signalés, d'un ordre plus matériel mais quand même importants : l'attribution des bureaux et des ressources limitées. Cette attribution n'est pas une activité neutre. Les femmes, surtout les jeunes professeures, sont marginalisées car elles ont des bureaux mal situés, ce qui nuit à leur intégration, à leur accès à d'autres membres du corps professoral pour des conseils et des consultations informels, ainsi qu'à la perception qu'ont les étudiants de l'importance des professeures à la faculté. C'est là le signe d'un manque de soutien de l'institution. Toutes les décisions institutionnelles de cette nature devraient être soigneusement étudiées selon leur incidence sur les jeunes professeures.

L'enquête et les consultations du Groupe de travail ont aussi révélé des inquiétudes quant à l'effet négatif de la recherche féministe sur les évaluations en vue de titularisations, de nominations et autres opportunités professionnelles. Cette question sera traitée de façon plus approfondie ci-après.

Les facultés de droit devraient faire preuve de dynamisme par l'adoption et la mise en place de politiques modèles sur l'équité dans l'emploi qui garantissent un traitement égal aux femmes et aux groupes de minorités. Les doyens devraient régulièrement étudier la participation des professeures de faculté à des comités et assurer qu'elles soient représentées dans les rôles de direction dans les comités.

RECOMMANDATION

8.5 Le Groupe de travail recommande que les facultés de droit mettent l'exemple en adoptant et en mettant en œuvre des politiques modèles d'équité dans le milieu de travail qui assurent l'égalité de traitement des femmes et autres groupes de minorités.

Vu les problèmes susmentionnés en ce qui concerne le sexisme dans les nominations aux postes administratifs, le Groupe de travail recommande que

les facultés accordent la considération qui leur est due, notamment par l'action positive, aux femmes, aux membres des groupes de minorités et aux féministes, pour les postes de doyennes et vice-doyennes.

RECOMMANDATION

8.6 Le Groupe de travail recommande que les facultés de droit accordent la considération qui leur est due, notamment par l'action positive, aux femmes, aux membres des groupes de minorités et aux féministes pour les nominations en question.

La question de la rémunération est liée au problème du plafond de verre qui affecte toute l'université. La plupart des universités ont fait des études sur les différences systémiques dans le salaire des professeurs et professeures²³. La disparité salariale a été reconnue au début des années 1970. Bon nombre d'universités ont mis des fonds de côté pour remédier aux inégalités de salaires entre les sexes. Toutefois, les études ont porté sur des critères comme le salaire moyen, l'âge et les années de service par grade et ont conclu qu'il existait des différences importantes entre les salaires des professeures et professeurs à plein temps, dans l'ensemble et dans les grades²⁴. Des études nationales sur l'équité en matière salariale en 1973 et en 1986 ont montré un déclin très lent des disparités salariales avec le temps²⁵. On s'inquiète toujours qu'une partie de la différence peut être attribuée à des facteurs autres que la discrimination, comme les qualifications et la durée du service.

L'élimination de la discrimination systémique dans les échelles de salaires doit être assurée par l'ensemble des universités. Bien des universités ont pris des mesures dans cette direction. Les universités devraient élaborer et en mettre en œuvre des plans pour éliminer les différences systémiques dans les salaires des professeures et professeurs de faculté. Le Groupe de travail recommande aussi que les

facultés de droit contrôlent les salaires de départ, la qualification et les taux de promotion des nouvelles recrues dans les facultés pour que les inégalités liées au sexe ne soient pas institutionnalisées.

RECOMMANDATION

8.7 Le Groupe de travail recommande que les universités élaborent et appliquent des plans pour éliminer les différences systématiques dans les salaires des hommes et des femmes.

RECOMMANDATION

8.8 Le Groupe de travail recommande que les facultés de droit contrôlent les salaires de départ, les qualifications et les taux de promotion des nouvelles recrues dans le corps professoral des facultés pour que les inégalités ne soient pas institutionnalisées.

TABLEAU 5

Pourcentages de femmes et d'hommes qui classent certains aspects de l'enseignement du droit selon leur attrait

	Femmes		Hommes	
Enseignement	36,0	(50)	44,0	(51)
Occasions de faire de la recherche	34,5	(48)	36,2	(42)
Horaire de travail souple	25,9	(36)	12,1	(14)
Milieu de travail	7,2	(10)	8,6	(10)
Possibilités de conseil	1,4	(2)	,9	(1)
Autres	2,2	(3)	1,7	(2)

les femmes de juger la carrière très intéressante (44 % contre 36 %), alors que les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de considérer l'horaire de travail souple comme l'un des aspects les plus intéressants de l'enseignement du droit (25,9 % contre 12,1 %). Bon nombre de femmes ont évoqué, de façon générale, la liberté qu'accorde l'enseignement du droit dans la poursuite des autres intérêts personnels et professionnels. Par exemple, une répondante a mentionné la liberté, le défi académique, l'occasion de voyager et de rencontrer d'autres personnes dans le même domaine, dans d'autres provinces et pays, l'occasion de faire des réformes sociales. Une autre répondante a signalé que la possibilité d'enseigner et de traiter des questions académiques par la recherche et la rédaction, combinée à la souplesse de l'horaire de travail, permet de mieux accommoder les responsabilités familiales.

Le Groupe de travail était intéressé de savoir ensuite dans quelle mesure les hommes et femmes étaient satisfaits de leur carrière, en général. La recherche tend à montrer que, à travers une gamme d'occupations, les personnes étaient assez satisfaites dans leur emploi. Les femmes sont dans la même situation que les hommes à cet égard, ce qui est assez surprenant. Une enquête complète sur la satisfaction dans la vie signale qu'il n'y a pratiquement pas de différence entre les hommes et les femmes dans la satisfaction moyenne au travail²⁶. En fait, un certain nombre d'études montrent que l'attitude des femmes

IV. L'ÉQUILIBRE FAMILLE/CARRIÈRE

A. CHOIX ET SATISFACTION DANS L'ENSEIGNEMENT DU DROIT

Les répondants à l'enquête sur les facultés de droit ont été priés de dire quels aspects de la carrière de professeur de droit leur plaisaient le plus, leur degré de satisfaction dans cette profession et en quoi ce choix pourrait avoir orienté leur vie privée. Le tableau 5 montre les aspects de l'enseignement du droit jugés intéressants par les hommes et les femmes. Près d'un tiers des hommes et des femmes jugeaient que l'enseignement du droit était intéressant de par les possibilités de faire de la recherche. Toutefois, les hommes étaient plus susceptibles que

envers leur emploi est plus favorable que celle des hommes²⁷.

Plusieurs explications peuvent être données à ces conclusions. Tout d'abord, comme nous l'avons vu plus haut, les femmes peuvent différer des hommes dans les caractéristiques du travail qu'elles apprécient le plus²⁸. Deuxièmement, certaines femmes peuvent retirer de la satisfaction de leurs responsabilités familiales, ce qui se reflète de façon positive sur l'évaluation de leur travail²⁹. Troisièmement, les femmes peuvent, pour des raisons de socialisation et de conformisme, résister à la tentation d'exprimer leurs véritables sentiments sur leur travail³⁰. Quatrièmement, les femmes peuvent se servir de groupes de comparaison et de critères d'évaluation différents de ceux des hommes, ce qui fait qu'elles se comparent seulement à d'autres femmes qui travaillent chez elles ou à l'extérieur³¹.

Cette dernière explication se retrouve clairement dans un certain nombre de commentaires sur l'enquête où l'on comparait favorablement l'enseignement du droit aux pressions et risques de la pratique privée. Par exemple, une répondante a déclaré :

[Traduction]

Selon moi, vous trouverez un fort degré de satisfaction quant à l'emploi lui-même (certainement supérieur à celui de la pratique du droit) mais des plaintes concernant la charge de travail, etc. Cela peut paraître paradoxal mais c'est parce que la profession constitue un milieu hostile à bon nombre de femmes et que les universités sont un peu moins hostiles, mais néanmoins exigeantes.

Une autre répondante a déclaré ceci :

[Traduction]

Pour moi, la vie en tant qu'universitaire est infiniment plus agréable que comme avocate; je ne dois pas faire face à une hiérarchie oppressive comme quand j'étais avocate - même si je travaille tout autant. Je n'ai pas l'impression que je dois être au bureau à des heures indues, et en ce sens, c'est plus facile à combiner avec la famille.

D'après une autre répondante :

[Traduction]

Le cadre universitaire est un paradis après la pratique privée où les exemples graves et perniciose de préjugés et de harcèlement sont fréquents.

Enfin, une répondante a résumé de cette manière la comparaison avec la pratique privée :

[Traduction]

L'université n'est pas dénuée de tensions mais la pression est différente de celle de la pratique privée et plus facile à supporter pour moi. Il y a moins de pression pour se conformer à un modèle donné et plus de liberté pour essayer de nouvelles idées et approches.

Néanmoins, le fait d'aimer sa carrière n'est pas toujours synonyme d'aimer son emploi actuel. Les études se sont centrées sur la satisfaction de carrière plus que sur la satisfaction du poste occupé. Ce sont peut-être les caractéristiques particulières de l'expérience dans le travail qui sont les plus déconcertantes pour bon nombre des professionnelles, dont les professeures de droit.

Comme nous jugeons que cette dernière possibilité est plus exigeante dans le contexte de la faculté de droit, nous avons donc demandé aux répondants non seulement s'ils aimaient leur travail en tant que carrière mais aussi s'ils aimaient leur emploi actuel. Comme la recherche antérieure a toujours montré que la satisfaction au travail s'accroît avec l'âge et la hiérarchie, nous avons encore ventilé les réponses à ces questions selon le grade des répondants.

Les résultats résumés au tableau 6 confirment que, sans égard au sexe, les professeurs adjoints et les professeurs titulaires ont un plus fort taux de satisfaction que les contractuels et les assistants. Là encore, quelque soit le sexe, les répondants des deux grades aiment leur carrière plus que leur emploi actuel. De façon plus précise, près de 65 % des professeurs adjoints et titulaires sont très satisfaits de leur emploi actuel. Toutefois, des degrés de satisfaction moins élevés et des différences selon le sexe apparaissent entre les contractuels et les professeurs assistants. La moitié de ces hommes, par rapport à près de quarante pour cent des femmes se

disent très satisfaits de leur carrière, bien que seulement 28 pour cent environ de ses femmes, contre près de 44 pour cent des hommes, sont très satisfaits de leur faculté actuelle. Le chiffre de 28 pour cent pour les jeunes femmes dans les facultés de droit est une source d'inquiétude.

Les femmes sont insatisfaites, notamment, lorsqu'elles doivent faire des sacrifices dans leur vie privée. Pour explorer cette possibilité, nous avons demandé aux répondants s'ils estimaient que leur emploi avait une influence indue sur leur vie privée. Les femmes ont beaucoup plus que les hommes signalé que tel était le cas. Les réponses résumées au tableau 7 montrent que plus de la moitié des femmes (55,4 %), contre un tiers des hommes (33,6 %) estimaient que leur vie privée était indûment influencée de cette manière.

Il semble qu'il faille faire des sacrifices plus grands quand on est une femme, dans la carrière de professeur de droit. Souvent, ces sacrifices tiennent aux rôles conflictuels de parent et de professionnel qui sont uniquement imposés aux femmes. Une répondante écrit qu'en tant que mère de trois jeunes enfants et universitaire ambitieuse, elle n'a pratiquement jamais de temps libre et presque pas de loisirs. Une autre dit ne pas travailler les fins de semaine pour s'occuper de ses enfants et avoir des difficultés à faire son travail avec les restrictions de temps. «Je travaille très vite, je ne déjeune jamais et malgré cela, je suis en retard» dit-elle.

B. DISCUSSION

Les femmes sont attirées vers l'enseignement du droit parce qu'elles peuvent faire de la recherche et enseigner et parce que l'université offre des horaires de travail souples. Toutefois, les femmes dans cette profession sont toujours plus enclines que les hommes à trouver que les décisions relatives à leur vie privée sont influencées par les sacrifices qu'elles doivent faire pour poursuivre une carrière académique. Toutefois, la majorité des femmes, à l'instar des hommes, sont très satisfaites de la carrière qu'elles ont choisie. L'exception notable à cette conclusion est celle des jeunes femmes contractuelles ou assistantes professeures. Seulement un peu plus d'un quart de ces femmes sont très satisfaites de leur emploi actuel.

L'enquête du Groupe de travail sur les jeunes professeures montre des motifs sérieux qui justifient ce sentiment de satisfaction moindre.

Les facultés de droit peuvent prendre différentes mesures pour réduire le fardeau des femmes professeures et les aider à combiner leur carrière et leur famille. Vu la pression croissante sur les professeurs de droit, des programmes devraient être institués pour que la charge d'enseignement soit réduite pendant la première année de travail, avec un congé de six mois avant la titularisation, à peu près au milieu de la période entre l'entrée en fonctions et la décision sur la titularisation.

RECOMMANDATION

8.9 Le Groupe de travail recommande que les facultés de droit créent des programmes pour que les professeurs et professeurs de faculté, pendant leur première année de fonctions, aient une charge de travail réduite ainsi que des congés sabbatiques de six mois avant la titularisation, approximativement au milieu de la période entre le recrutement et la décision relative à la titularisation.

Les consultations du Groupe de travail ont aussi montré que bon nombre de professeures de droit sont surchargées à cause du travail dans les comités et du temps pris pour conseiller les étudiants. Bien qu'il soit essentiel que les femmes soient bien représentées dans les comités, cet impératif ne devrait pas leur imposer un fardeau disproportionné. Les doyens devraient régulièrement revoir le fardeau du travail en comités dans les facultés pour assurer que les jeunes femmes et les professeures plus âgées ne soient pas tenues d'assumer trop de responsabilités. Les doyens devraient aussi reconnaître et récompenser le «travail invisible» à titre de modèles de réussite et du temps passé à conseiller les étudiants.

TABLEAU 6

Pourcentage de professeurs de droit (femmes et hommes) très satisfaits de leur emploi en tant que carrière et de leur emploi dans la faculté

	Professeurs contractuels ou assistants	Professeurs adjoints	Professeurs titulaires
A. Travail en tant que carrière			
Femmes	40,6 (26)	61,5 (24)	65,56 (21)
Hommes	50,0 (9)	64,5 (20)	64,1 (41)
B. Travail dans la faculté actuelle			
Femmes	28,1 (18)	51,3 (20)	50,0 (16)
Homes	44,4 (8)	48,4 (15)	54,7 (35)

TABLEAU 7

Pourcentage de professeurs de droit (femmes et hommes) qui estiment que leur emploi a influé de façon indue sur leurs décisions dans la vie personnelle

	Femmes	Hommes
Sans aucun doute	18,7 (26)	8,6 (10)
Oui, à l'occasion	36,7 (51)	25,0 (29)
Peut-être	8,6 (12)	11,2 (13)
Non	30,9 (43)	40,5 (47)
Certainement pas	3,6 (5)	12,9 (15)
Ne sais pas	1,4 (2)	1,7 (2)

RECOMMANDATION

8.10 Le Groupe de travail recommande que les doyens reconnaissent et récompensent le travail invisible à titre de modèles de réussite et d'entraide.

RECOMMANDATION

8.11 Le Groupe de travail recommande que les doyens reviennent régulièrement le fardeau du travail en commun dans les facultés pour assurer que les femmes, jeunes et moins jeunes, ne soient pas tenues d'assumer trop de responsabilités.

V. LE HARCÈLEMENT SEXUEL

A. LES INTERACTIONS ENTRE LES SEXES

La dernière partie de l'analyse du Groupe de travail est centrée sur les sources perçues de sexisme dans les facultés de droit, et plus précisément ce que le Groupe de travail appelle «les interactions fondées sur le sexe» entre les hommes et les femmes dans ce contexte. Ces résultats ont été énoncés plus haut au tableau I. Souvenons-nous que, dans ce tableau, la majorité des femmes, par opposition à une minorité d'hommes estimaient que le sexisme provenait probablement : du fait que les étudiants n'accordaient pas suffisamment de poids aux opinions (69 % / 44 %), que les autres professeurs ne le faisaient pas non plus (67 % / 34 %), des taquineries, plaisanteries et commentaires à caractère sexuel non sollicités (50 % / 36 %). À noter que près d'un tiers, tant de femmes (33 %) que d'hommes (31 %) ont convenu que les avances sexuelles non sollicitées étaient une source non négligeable de sexisme.

Bon nombre de répondants à l'enquête ont insisté sur l'importance de la distinction entre les formes manifestes de harcèlement sexuel et les formes plus subtiles de harcèlement sexiste. Les commentaires suivants montrent bien la nature de ces inquiétudes :

[Traduction]

Le problème dans la plupart des facultés de droit n'est pas le harcèlement sexuel au sens où on l'entend habituellement, mais plutôt l'hostilité où le harcèlement entre les sexes dirigés contre les femmes, professeurs ou étudiantes, seulement parce qu'elles sont des femmes ... Je pourrais citer une très grande quantité d'incidents montrant ce type d'animosité, au cours des deux dernières années contre des collègues de sexe féminin, des étudiantes et moi-même. De plus, le problème ne disparaît pas, même si les femmes constituent la moitié de notre population estudiantine et que les femmes représentent un tiers de notre corps professoral. Les jeunes professeurs connaissent les mêmes problèmes que ceux que j'ai connus il y a quatorze ans, bien que maintenant, elles aient des femmes plus âgées pour les appuyer, et nos professeurs noirs et des Premières Nations ont connu les mêmes problèmes.

Dans les tableaux suivants, nous étudions plus en détail la répartition des réponses concernant les

formes moins explicites d'interactions fondées sur le sexe. Nous classons les répondants à l'enquête selon leur grade universitaire et selon le domaine de spécialisation, questions féministes ou autres. Le classement par grade est le même que dans les précédents tableaux.

Les formes d'interactions fondées sur le sexe qui ont été étudiées sont, entre autres, les cas où les étudiants et professeurs n'accordent pas le poids voulu à des opinions, taquineries, plaisanteries et commentaires à caractère sexuel non sollicités, de leur part. Ces sources de sexismes ont été incluses dans l'enquête pour donner une gamme d'expériences qui peuvent inclure le harcèlement ainsi que les provocations en classe ou en dehors, que la référence au sexe soit implicite ou explicite. Nous ne présumons pas que ces réactions soient exhaustives mais elles sont représentatives. Elles permettent au moins de signaler certains de ces problèmes.

Au tableau 8, nous analysons les réactions aux professeurs sous la forme du respect accordé à leurs opinions par les étudiants et les professeurs. Il se dégage un modèle dans les réactions résumées dans ce tableau qui revient dans tout le reste de l'analyse. Ce modèle montre que les jeunes professeurs sont particulièrement vulnérables aux interactions fondées sur le sexe à la différence des professeurs titulaires qui ressentent ce problème à un degré moindre.

Par exemple, toutes les femmes sauf une des professeurs contractuelles ou assistantes avec une spécialité féministe (96,8 %) ont déclaré que les étudiants n'accordaient pas de crédit à leurs opinions. Selon une professeure assistante «la discrimination ressentie tient au fait que je sois féministe; lorsque je tais mes convictions selon lesquelles il faut faire plus de travail dans ce domaine, les choses s'améliorent». Le sentiment que les étudiants n'accordent pas suffisamment de crédit à leurs opinions était seulement un peu moins répandu chez les professeurs assistantes qui ont une spécialité féministe (84,2 %). Toutefois, moins d'un tiers des femmes professeurs titulaires d'orientation féministe (30,8 %) ont signalé ce problème. Une professeure titulaire de deux facultés a fait remarquer qu'« il y a un groupe d'étudiants mâles à la faculté de droit que je ne retrouve pas dans mon autre faculté. »

[Traduction]

TABLEAU 8

Pourcentages de femmes et d'hommes, de féministes et d'autres professeurs de droit qui pensent que le fait que les étudiants et les professeurs n'accordent pas suffisamment de poids à leur opinion constitue une source de sexisme contre les femmes du corps professoral universitaire

Nomination	Sexe		Spécialité académique	
	Femmes	Hommes	Féministe	Autre
A. Opinion des étudiants				
Professeur contractuel ou assistant	79,7 (51)	55,6 (10)	96,8 (30)	75,9 (60)
Professeur adjoint	74,4 (29)	58,1 (18)	84,2 (16)	66,7 (46)
Professeur titulaire	40,6 (13)	35,9 (23)	30,8 (4)	37,9 (36)
B. Opinion des professeurs				
Professeur contractuel ou assistant	75,0 (48)	38,9 (7)	80,7 (25)	67,5 (54)
Professeur adjoint	64,1 (25)	51,6 (16)	73,7 (14)	58,0 (40)
Professeur titulaire	26,6 (17)	53,1 (17)	38,5 (5)	34,7 (33)

Bien que le modèle que nous ayons remarqué soit plus manifeste chez les étudiantes et les femmes d'orientation féministe, le même modèle se retrouve par sexe et en relation avec l'avis des professeurs. Par exemple, près des trois quarts des femmes qui sont des professeurs contractuelles et des professeurs assistantes perçoivent que les professeurs ne donnent pas suffisamment de crédit à leurs opinions (75 %) contre près des deux-tiers des femmes professeurs adjointes (64,1 %) et près d'un quart des professeurs titulaires (26,6 %).

Bon nombre de commentaires dans les enquêtes des répondants ont réaffirmé la validité de ces observations. Par exemple, un répondant a déclaré que :

[Traduction]

Les femmes, et en particulier les jeunes

professeures féministes, sont aux premières lignes de la réforme institutionnelle et éducative dans les facultés de droit. À ce titre, elles supportent de forts degrés d'hostilité, de colère, de manque de respect et de résistance de la part des étudiants : ceci se passe habituellement sans beaucoup d'appui des institutions.

La manière particulière dont la tension et l'hostilité se concentrent sur les jeunes femmes dans l'enseignement du droit se reflète dans les commentaires suivants :

[Traduction]

Il existe une différence énorme entre la vie d'une professeure assistante titulaire et celle d'une professeure assistante non titulaire ... Étant non titulaire, mon emploi était extrêmement stressant et très instable. Le pouvoir des étudiants, surtout de ceux de sexe masculin, de harceler les jeunes

professeures et de les importuner ne doit pas être sous-estimé.

Cette idée est bien admise par les femmes les plus âgées de la profession, comme en témoigne ce commentaire :

[Traduction]

Mes observations de la discrimination, pour la plupart, concernent mes plus jeunes collègues. À mon âge et à mon grade, vous avez plus de protection qu'une jeune professeure non titulaire.

D'après une troisième répondante :

[Traduction]

Les défis directs vont probablement diminuer quelque peu au fur et à mesure que la femme vieillit parce que (a) si elle réussit à survivre au point que son emploi ne soit plus menacé, elle aura de plus en plus de confiance et de techniques pour commander la classe qui seront compatibles avec sa personnalité et son sexe, et que la majorité des étudiants acceptera et (b) les étudiants qui posent des problèmes sont assez intelligents pour voir qu'il n'est pas très utile de défier une professeure titulaire.

Plusieurs autres aspects du comportement des étudiants à l'encontre des jeunes professeures de droit ont attiré des commentaires de la part des répondants. On a mentionné les problèmes qui peuvent se produire si une jeune professeure essaie d'être créative en expérimentant de nouveaux styles d'enseignement, plus féministes, ou d'introduire de nouveaux documents au programme, lesquels reflètent l'expérience des femmes et d'autres groupes de minorités depuis toujours. Comme l'a dit une répondante :

[Traduction]

Bon nombre d'étudiants risquent de souffrir d'un choc culturel quand ils sont exposés à de nouveaux styles d'enseignement, inconnus des professeurs plus âgés de race blanche qui représentent le modèle du professeur de droit auprès des étudiants. Les étudiants peuvent aussi rejeter les nouveaux textes sur la «diversité» comme étant sans intérêt pour les carrières lucratives qu'ils espèrent avoir dans la profession juridique.

Ces réactions peuvent conduire à des problèmes dans les évaluations de l'enseignement, lesquelles sont importantes pour les décisions sur les salaires, promotions et titularisation. Ces problèmes peuvent être, entre autres :

[Traduction]

... à la fois les mauvaises notes et les commentaires anonymes écrits qui sont les plus pénibles pour des femmes qui ont consacré de gros efforts à faire du bon travail dans leurs classes. En réalité, ces commentaires individuels négatifs peuvent être nombreux même si la majorité des étudiants dans la classe aiment le professeur, vu que le caractère anonyme du questionnaire permet à la minorité insatisfaite de prendre sa revanche, sans danger. Au pire, l'hostilité des étudiants peut dépasser les évaluations négatives et prendre la forme d'activisme en faveur de la non reconduction d'un contrat ou d'une nomination à durée limitée, ou du refus de titularisation à une professeure.

Les tableaux 9 et 10 présentent d'autres résultats concernant les taquineries, plaisanteries ou commentaires non sollicités de la part d'étudiants et de professeurs, respectivement. Toutefois, dans ces tableaux, les résultats sont ventilés en termes d'expérience personnelle, d'observation et d'autre conscience de ces problèmes. Le modèle précédemment observé d'une vulnérabilité accrue des jeunes professeures de droit, en particulier de celles qui ont une orientation féministe, réapparaît dans les rapports d'expérience personnelle, surtout en ce qui concerne les étudiants. Là encore, près de 70 pour cent des féministes nommées à contrat ou assistantes professeures, contre près de 39 pour cent des féministes professeures adjointes et 23 pour cent des féministes professeures titulaires, y ont ressenti des provocations, des plaisanteries ou des commentaires non sollicités.

Des modèles semblables mais réduits et moins nets peuvent être observés du fait de ces expériences avec d'autres personnes.

TABLEAU 9

Pourcentage de femmes et d'hommes, de féministes et d'autres professeurs de droit qui relatent avoir observé ou avoir été l'objet de taquineries, de plaisanteries ou de commentaires à caractère sexuel faits contre eux ou des collègues du sexe féminin par des étudiants au cours des deux dernières années

Nomination	Sexe		Spécialité académique	
	Femmes	Hommes	Féministe	Autres
A. Expérience directe				
Professeur contractuel ou assistant	50,9 (30)	22,2 (4)	70,0 (21)	43,2 (32)
Professeur adjoint	30,7 (12)	24,1 (7)	38,9 (18)	26,9 (18)
Professeur titulaire	35,7 (10)	6,3 (6)	23,1 (10)	15,5 (14)
B. Observation dans le cas de collègues femmes				
Professeur contractuel ou assistant	35,9 (23)	16,7 (3)	41,9 (13)	31,3 (25)
Professeur adjoint	32,3 (10)	35,8 (14)	42,1 (8)	33,3 (23)
Professeur titulaire	34,4 (11)	12,5 (8)	23,1 (3)	20,0 (19)
C. Conscience de l'existence du problème dans les cas de collègues femmes				
Professeur contractuel ou assistant	46,9 (30)	16,7 (3)	58,1 (18)	27,5 (22)
Professeur adjoint	53,9 (21)	35,5 (11)	63,2 (12)	44,9 (31)
Professeur titulaire	25,0 (8)	25,0 (16)	30,8 (4)	24,2 (23)

B. DISCUSSION

On constate un modèle frappant de vulnérabilité face aux avis, conduites et réflexions des étudiants et des collègues, à l'encontre, surtout mais pas exclusivement, des jeunes professeurs de droit féministes. Les jeunes femmes sont confrontées à des défis uniques dans l'enseignement et dans les relations avec leurs collègues professeurs. Les problèmes sont particulièrement évidents dans le manque de considération accordée à leurs opinions et dans les commentaires négatifs, en particulier de la part d'étudiants mais aussi de collègues. Une réflexion pertinente faite par une répondante à l'enquête résume bien le défi que de nombreuses femmes qui enseignent le droit doivent affronter, surtout en ce qui concerne les étudiants.

[Traduction]

Les femmes qui enseignent le droit font face à de graves problèmes d'hostilité de la part des étudiants. Ces problèmes sont de nature à persister sous une forme ou une autre pendant une

bonne partie de leur carrière. Même si la professeure se conduit exactement comme un homme de même ancienneté, il y aura éventuellement du ressentiment de la part des étudiants. L'enseignement demande de la pratique, et la plupart des jeunes professeurs ont des difficultés pendant leur première année d'enseignement du droit ... Ces problèmes sont encore aggravés par la présence d'une petite minorité d'étudiants qui expriment leur mécontentement à cause des aspects les moins agréables de l'expérience en faculté de droit ... par des défis qu'ils lancent aux professeurs qu'ils perçoivent comme vulnérables. Certains étudiants pensent souvent que les jeunes professeurs non titulaires n'auront pas le soutien de leurs collègues et s'acharneront encore plus précisément sur les femmes qui ont des «faiblesses» multiples parce qu'elles sont de race noire, autochtones, handicapées ou lesbiennes. Dans de nombreux cas, les étudiants qui causent des problèmes verront juste en ce qui concerne le manque de soutien des professeurs plus anciens, surtout s'il n'y a pas de femmes plus âgées ou d'autres professeurs issues de groupes de minorités.

TABLEAU 10

Pourcentage de femmes et d'hommes, de féministes et d'autres professeurs de droit qui relatent avoir observé ou avoir été l'objet de taquineries, de plaisanteries ou de commentaires à caractère sexuel faits contre eux ou des collègues de sexe féminin par des collègues du sexe masculin au cours des deux dernières années.

Nomination	Sexe		Spécialité académique	
	Femmes	Hommes	Féministe	Autres
A. Expérience directe				
Professeur contractuel ou assistant	45,3 (29)	5,6 (1)	58,1 (18)	37,5 (30)
Professeur adjoint	43,6 (17)	19,4 (6)	47,9 (9)	26,9 (23)
Professeur titulaire	34,4 (11)	14,1 (9)	23,1 (3)	15,6 (20)
B. Observation dans le cas de collègues femmes				
Professeur contractuel ou assistant	40,6 (26)	27,8 (5)	54,8 (17)	31,3 (31)
Professeur adjoint	41,0 (16)	25,8 (8)	36,8 (7)	33,3 (24)
Professeur titulaire	34,4 (11)	20,3 (13)	46,2 (6)	20,0 (23)
C. Conscience de l'existence du problème dans le cas de collègues femmes				
Professeur contractuel ou assistant	40,6 (26)	27,8 (5)	64,5 (20)	37,5 (30)
Professeur adjoint	46,2 (18)	35,5 (11)	52,6 (10)	52,6 (10)
Professeur titulaire	31,3 (10)	20,3 (13)	30,8 (4)	23,2 (22)

Les jeunes professeures peuvent être effrayées et ne veulent pas se confier à leurs collègues, de crainte que ceux-ci ne les jugent incompetentes parce que les étudiants les défient, ou que les professeurs plus anciens se montrent indifférents ou ne comprennent pas la dynamique en cause, même si on le leur explique.

Comme notre analyse montre que ces rapports sont si nombreux dans l'expérience personnelle des professeures non titulaires, il est difficile de les mettre de côté en disant qu'il ne s'agit que de problèmes de perceptions. Si ces problèmes étaient seulement affaire de sensibilité accrue, ils ne semblent pas s'atténuer chez les professeures les plus âgées, comme nous l'avons vu. De la même manière, si ces problèmes étaient imaginaires et non réels, les modèles de nos analyses auraient été plus clairs quand ils étaient le fruit d'observation chez d'autres personnes que les répondants ou lorsqu'ils étaient

signalés à titre de conscience générale, et non pas d'expérience personnelle. Il est difficile de ne pas conclure que les jeunes professeures de droit, surtout si elles sont féministes sont les cibles uniques de formes pernicieuses d'interactions entre les sexes dans les facultés de droit.

Le manque de soutien institutionnel a causé un problème là où les femmes professeures ont connu des difficultés en classe qui sont directement liées à leur sexe. Lorsque cela se produit, il est important que la faculté réponde de façon appropriée et ne diminue pas davantage la professeure. La compréhension de la part de l'institution, et le soutien qu'elle peut apporter, sont essentiels pour créer un bon milieu de travail. Les facultés de droit doivent élaborer des mécanismes efficaces pour éliminer le harcèlement sexuel et la discrimination. Des recommandations à cette fin se retrouvent à la Partie II de ce Rapport.

Autre sujet étroitement lié à la situation: l'ambiance générale de la faculté de droit. La faculté apparaît à bien des personnes comme un terrain d'essai pour s'adapter à la nature contradictoire de la profession. Ceci n'est pas sans exacerber les difficultés que doivent affronter bon nombre de professeures de droit.

Malgré la diversité croissante du programme, il est nécessaire de faire plus d'efforts pour qu'il y ait des cours qui traitent de questions reliées au sexe et aux groupes de minorités. Ces efforts sont essentiels parce que les facultés de droit contestent encore et laissent souvent de côté les recherches faites sur les différences entre les sexes et sur les groupes de minorités, surtout émanant de jeunes professeurs. Ces contestations proviennent surtout des étudiants mais également de certains membres du corps professoral. Il faut créer des ressources, comme par exemple, les vidéocassettes et séminaires du Conseil canadien des doyens, pour illustrer les défis que connaissent les professeurs de droit qui donnent un enseignement sur le sexes et les groupes minoritaires. Ces ressources ont pour but d'exposer et d'explorer les réactions des étudiants et des professeurs face au matériel didactiques qui traite des problèmes reliés au sexe et aux groupes de minorités, ainsi que les stratégies et recours possibles. Ces documents pourraient servir dans l'orientation des nouveaux étudiants.

RECOMMANDATION

8.12 Le Groupe de travail recommande que le Conseil canadien des doyens en droit crée des vidéocassettes et des séminaires pour illustrer les défis que connaissent les professeurs de faculté qui enseignent des matières reliées au sexe et aux groupes de minorités, en vue d'exposer et d'explorer les réactions des étudiants et autres professeurs, ainsi que les moyens d'y remédier.

NOTES

1. Voir S. McIntyre, «Gender Bias Within the Law School: The Memo and its Impact» (1987-88) 2 *Canadian Journal of Women and the Law* 362.
2. Voir A. Picard, «124 Women File Discrimination Complaint against Law School» *The Globe and Mail* (29 septembre 1987) A16.
3. Voir B. Feldthusen, «The Gender Wars: 'Where the Boys are'» (1990) 4 *Canadian Journal of Women and Law* 66.
4. Voir University of Saskatchewan Faculty Association Bulletin, Press Release «Dismissal Proceedings at the University of Saskatchewan» (novembre 1992).
5. Voir N. Aisenberg et M. Harrington, *Women of Academe: Outsiders in the Sacred Grove* (Amherst: University of Massachusetts Press, 1988); H. Breslauer, «Women in the Professorate: The Case of Multiple Disadvantage», dans *The Professorate - Occupation in Crisis* (Toronto: Ontario Institute for Studies in Education, 1985); C. Backhouse, «Women Faculty at the University of Western Ontario: Reflections on the Employment Equity Award» (1990) 4 *Canadian Journal of Women and the Law* 36; M. Guillet, *We Walked Warily: A History of Women at McGill* (Montreal: Eden Press Women's Publications, 1981); A.R. Ford, *A Path Not Strewn With Roses: One Hundred Years of Women at the University of Toronto 1884-1984* (Toronto: University of Toronto Press, 1985).
6. R. Chused, «The Hiring and Retention of Minorities and Women on American Law School Faculties» (1988) 137 *University of Pennsylvania Law Review*, à la p. 537.
7. Voir groupe consultatif sur la recherche et l'éducation en droit, *Law and Learning: Report to the Social Sciences and Humanities Research Council of Canada* (Ottawa: Ministère des Approvisionnement et Services, 1983) (sous la présidence de Harry Arthurs).
8. Voir, par exemple, J. Bankier, «Women and the Law School: Problems and Potential» (1974) 22 *Chitty's Law Journal* 171; M.J. Mossman, «'Otherness' and the Law School: A Comment on Teaching Gender Equality» (1985) 1 *Canadian Journal of Women and the Law* 213; E. Sheehy, «Feminist Perspectives on Law: Canadian Theory and Practice» (1986) 2 *Canadian Journal of Women and the Law* 36; E. Sheehy et S. Boyd, *Canadian Feminist Perspectives on Law: An Annotated Bibliography of Interdisciplinary Writings* (Toronto: Resources for Feminist Research, 1989).
9. Y compris le Osgoode Hall Law Students' *Brief to the Task Force on Gender Equality*, coordonné par Fay Faraday et Elizabeth Grace, membres du caucus de femmes de la faculté de droit de Osgoode Hall, et N. Gambioli, *Women at Law School: Perspectives from the First-Year at Dal, or The Washroom Walls are Clean at Weldon*, faculté de droit de l'Université Dalhousie (1993).
10. Chused, précité, note 6, à la p. 539.

11. N. Duclos, «Disappearing Women: Racial Minority Women in Human Rights Cases» (1993) 6 *Canadian Journal of Women and the Law* 25.
12. S. Neallani, «Women of Colour in the Legal Profession» (1992) 5 *Canadian Journal of Women and the Law* 148.
13. *Ibid* à la p. 152.
14. E. Carasco, «A Case of Double Jeopardy: Race and Gender», (1993) 6 *Canadian Journal of Women and the Law* 143.
15. Voir également A. Smith et A. Stewart «Approaches to Studying Racism and Sexism in Black Women's Lives» (1983) 39 *Journal of Social Issues* 1 et M.B. Lykes, «Discrimination and Coping in the Lives of Black Women: Analyses of Oral History Data» (1983) 39 *Journal of Social Issues* 79.
16. Voir discussion, précité, au chapitre 2.
17. Voir également M. Angel, «Women in Legal Education: What its Like to be Part of a Perpetual First Wave or the Case of the Disappearing Women» (1988) 61 *Temple Law Quarterly* 799.
18. J. Hagan, «The Gender Stratification of Income Inequality Among Lawyers» (1990) 68 *Social Forces* 835.
19. Voir M. Tienda, S. Smith, et V. Ortiz «Industrial Restructuring, Gender Stratification and Sex Differences in Earnings» (1987) 52 *American Sociological Review* 195.
20. Pour une discussion de ce que pourrait être une telle analyse, voir R.D. Raymond, M.L. Sesnowitz et D.R. Williams, «The Contribution of Regression Analysis to the Elimination of Gender Based Wage Discrimination in Academic: A Simulation» (1990) 9 *Economics of Education Review* 197.
21. Voir, par exemple, *Joint University of Manitoba/University of Manitoba Faculty Association Committee on Systemic Differences in Salaries Between Female and Male Academic Staff* (1992) (ci-après le *Joint Committee*).
22. N. Guppy, «Pay Equity in Canadian Universities, 1972-73 and 1985-86» (1989) 26 *Canadian Review of Sociology and Anthropology* 5.
23. *Joint Committee*, précité, note 21.
24. *Ibid*.
25. Guppy, précité, note 22.
26. A. Campbell, P. Converse et W. Rodgers, *The Quality of American Life: Perceptions, Evaluations and Satisfaction* (New York : Russel Sage Foundation, 1976).
27. Voir N. Glenn, P. Taylor et C. Weaver, «Age and Job Satisfaction Among Males and Females: A Multivariate, Multisurvey Study» (1977) 62 *Journal of Applied Psychology*, à la p. 189; L. Penley et B. Hawkins, «Organizational Communication, Performance and Job Satisfaction as a Function of Ethnicity and Sex» (1980) 16 *Journal of Vocational Behavior*, à la p. 368; R. Quinn, G. Staines et B.C. McCullough, *Job Satisfaction: Is there a Trend?* (Washington, D.C. : United States Government Printing Office, 1974).
28. R. Kanter, *Men and Women of the Corporation* (New York : Basic Books, 1977).
29. J. Veroff, E. Douvan et R. Kulka, *The Inner American* (New York : Basic Books, 1981).
30. E.N. Glenn et R.L. Feldberg, «Degarded and Deskilled: The Proletarianization of Clerical Work» (1977) 25 *Social Problems*, à la p. 52.
31. Glenn et autres, précité, note 27.

CHAPITRE NEUF

LES TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE NEUF LES TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS

I.	INTRODUCTION	191
A.	LES AVOCATES DANS LA JUSTICE ADMINISTRATIVE	191
II.	LES QUESTIONS DE REPRÉSENTATION	191
III.	L'AVANCEMENT PROFESSIONNEL	192
A.	LES PROBLÈMES POSÉS PAR DES NOMINATIONS À DURÉE DÉTERMINÉE	192
B.	LE MANQUE DE POSSIBILITÉS D'AVENIR	193
C.	LA RÉMUNÉRATION	194
IV.	L'ÉQUILIBRE CARRIÈRE/FAMILLE	195
V.	LE HARCÈLEMENT SEXUEL	196
VI.	CONCLUSION	196

CHAPITRE NEUF

LES TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS

I. INTRODUCTION

A. LES AVOCATES DANS LA JUSTICE ADMINISTRATIVE

L'accès en grand nombre d'avocates à des postes du gouvernement s'est accompagné de l'entrée des femmes dans la justice administrative. Pour les avocates, ce domaine représente une alternative importante à la pratique privée. Il existe une vaste gamme de tribunaux et ceux qui y travaillent assument un grand nombre de responsabilités¹. Il est difficile de généraliser à cause de la diversité et de notre connaissance limitée de l'emploi dans ce secteur. Malgré ces restrictions, un examen initial du statut des avocates qui servent dans des tribunaux administratifs s'impose pour plusieurs motifs importants. Tout d'abord, le nombre de femmes qui travaillent dans ce domaine s'est accru de façon considérable au cours des dix dernières années. Deuxièmement, le système judiciaire canadien se fie de plus en plus à ces tribunaux pour régler les conflits. Troisièmement, ces tribunaux, comme tous les autres organismes publics, offrent de bonnes possibilités de carrière aux avocates qui cherchent à combiner leur carrière et leur famille.

Le Groupe de travail s'est inspiré principalement de deux sources dans ce chapitre : une enquête nationale auprès d'avocates qui siègent dans des tribunaux d'adjudication et un mémoire préparé par un groupe d'avocates de l'Ontario qui siègent dans des tribunaux du même type². Le mémoire de l'Ontario est lui-même fondé sur une enquête, une recherche et des consultations officieuses dans cette communauté d'avocates. L'enquête nationale a été réalisée auprès d'un groupe de 97 avocates siégeant à plein temps dans ces tribunaux à travers le Canada. Ces femmes ont été identifiées par un examen des listes disponibles des membres des tribunaux³. Certaines des personnes identifiées n'étaient pas

avocates. 34 questionnaires ont été complétés et retournés. Ce petit échantillon ne permet pas de dresser un tableau complet des avocates membres des tribunaux. Toutefois, les résultats de l'enquête offrent un profil intéressant des avocates qui occupent ce type de fonction, des motifs qui ont influencé leur choix de carrière et leurs expériences à ce titre.

II. LES QUESTIONS DE REPRÉSENTATION

Lorsqu'il a tenté de consulter les avocates membres de tribunaux administratifs, le Groupe de travail a découvert qu'il n'existe pas de statistiques nationales sur les femmes qui choisissent cette voie. Toutefois, un examen de la situation en Ontario donne une idée des tendances dans le domaine.

On trouve 311 organismes, conseils et commissions dans le guide de 1992-1993 du gouvernement de l'Ontario⁴. Si l'on compte chaque organisme régional qui fonctionne au sein de chaque commission, il existe 709 organismes, conseils et commissions distincts dans la province. Environ 90 de ces organismes sont des tribunaux de réglementation ou administratifs.

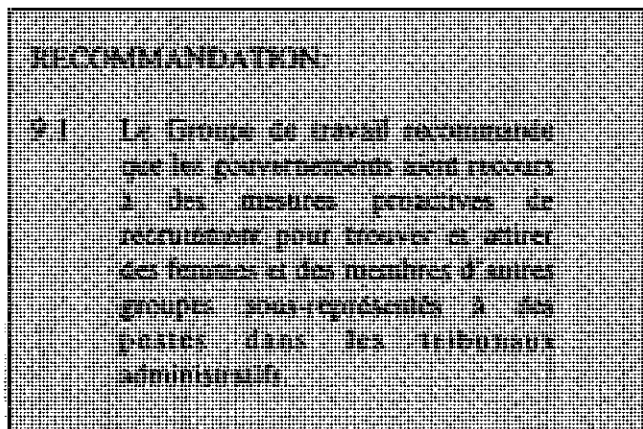
Les statistiques qui illustrent le nombre ou la proportion d'avocates qui sont entrées dans ce sous-secteur du gouvernement ne sont pas facilement accessibles. Sur les 90 organismes susmentionnés, seulement 34 sont dotés de présidents à plein temps. Pour bon nombre d'entre eux, le président n'est pas avocat. De plus, bon nombre des vice-présidents ne le sont pas non plus.

Il est cependant connu que la moitié des présidents des conseils, organismes et commissions de l'Ontario qui sont avocats sont des femmes. De même, 48 % de tous les vice-présidents de la province siégeant à plein temps sont des femmes.

Ces chiffres signifient qu'il y a eu un mouvement démographique important depuis 1985⁵. Toutefois, les chiffres ne sont peut-être pas représentatifs de la situation dans l'ensemble du Canada⁶.

Les nominations aux tribunaux ne sont pas faites d'après des pratiques ou politiques établies. La plupart sont le fruit de décisions du ministre responsable. En Ontario, les candidats sont le plus souvent choisis à partir soit d'une banque de noms de candidats potentiels tenue par le secrétariat des nominations publiques; de recommandations faites par le ministre; ou par la recherche d'une participation du public grâce à des programmes d'incitation⁷ et (plus rarement) par le recrutement de candidats par des annonces⁸.

Le fait que le gouvernement provincial se soit engagé à nommer des femmes aux postes de présidents et de vice-présidents d'organismes administratifs a entraîné une plus grande égalité entre les sexes dans ce domaine. Tous les paliers de gouvernement devraient adopter cette attitude et l'étendre à d'autres groupes sous-représentés dans les tribunaux administratifs. Des mesures proactives de recrutement devraient être utilisées pour que davantage de femmes qualifiées et de membres d'autres groupes sous-représentés soient attirés par ces fonctions.



III. L'AVANCEMENT PROFESSIONNEL

La grande majorité des répondantes à l'enquête ont déclaré qu'elles avaient choisi cette carrière dans ces tribunaux parce qu'elles étaient intéressées par la fonction publique et par le défi que représente le travail. Les principales inquiétudes en termes d'avancement professionnel étaient (1) les problèmes posés par des nominations à durée déterminée; (2) le manque de possibilités d'avenir et (3) la rémunération.

A. LES PROBLÈMES POSÉS PAR DES NOMINATIONS À DURÉE DÉTERMINÉE

La plupart des lois habilitantes prévoient que les nominations aux tribunaux administratifs sont à durée déterminée. En Ontario, le Conseil de gestion du gouvernement a ordonné que la durée de la nomination ne dépasse pas trois ans, avec renouvellement autorisé pour trois ans. Cet aspect de l'emploi a une incidence grave sur les femmes qui ont accepté d'être nommées. 50 % des répondantes à l'enquête nationale ont déclaré que le fait que leur nomination soit à durée déterminée créait des problèmes.

L'évolution des carrières dans la justice administrative montre dans quelle mesure les nominations à durée limitée ont un impact néfaste sur les avocates. Par tradition, ces nominations étaient réservées aux avocats qui entraient dans la dernière étape de leur carrière. La sécurité d'emploi n'était pas, en général, une cause de grande inquiétude. Dans de nombreux cas, la nomination à durée limitée était en fait une nomination à vie. Les données actuelles montrent que davantage de femmes siègent dans des tribunaux à un plus jeune âge et plus tôt dans leur carrière que les hommes qui, auparavant, étaient majoritaires dans le domaine.

En revanche, la femme qui décide d'accepter une nomination à 35 ans a des raisons de s'inquiéter de sa sécurité d'emploi. Elle a de fortes chances d'avoir une jeune famille qu'elle entretient avec un autre adulte ou seule. La durée de sa nomination

s'achèvera à un moment où elle aura le plus besoin d'une sécurité de revenus et où ses obligations financières seront les plus lourdes. Cette femme n'envisage pas de prendre sa retraite après la fin de son mandat.

En outre, il n'existe pas de protocole de renouvellement, ce qui implique une grande insécurité financière et professionnelle. Les gouvernements devraient prévoir et adopter un protocole de renouvellement avec un préavis équitable avant l'expiration d'un mandat. Ce protocole devrait s'articuler autour du principe que les renouvellements de mandat dépendent de la performance accomplie et non pas de considérations externes.

De plus, les gouvernements devraient envisager de prolonger la durée des mandats, par exemple de passer à 5 ou 7 ans, ou de ne plus limiter le nombre de mandats.

RECOMMANDATION

9.2 Le Groupe de travail recommande que les gouvernements adoptent un protocole de renouvellement pour les personnes siégeant dans les tribunaux administratifs.

RECOMMANDATION

9.3 Le Groupe de travail recommande que les gouvernements permettent aux personnes de même qui siègent dans les tribunaux administratifs un renouvellement ultérieur des mandats.

ces nominations conduisent à une impasse professionnelle. Les gouvernements n'ont pas pris l'engagement de muter les adjudicateurs dans d'autres secteurs du gouvernement ou dans d'autres tribunaux. En effet, la question est de savoir si les services de grande qualité dans un tribunal administratif sont assez bien cotés auprès des gouvernements ou de la profession pour assurer un avancement professionnel⁹.

Les répondantes à l'enquête ont été priées de dire quel serait leur poste préféré après leur mandat actuel. D'après leurs réponses, elles avaient choisi ce domaine délibérément : 32 % préféraient que leur mandat soit renouvelé; 25 % préféraient être nommées présidentes dans un autre tribunal et 44 % préféraient une nomination judiciaire.

Les gouvernements devraient revoir dans quelle mesure ils valorisent l'expérience obtenue grâce à ces fonctions. Cette expérience devrait être reconnue comme un atout pour les gouvernements. Les programmes de rotation, les détachements dans d'autres organismes et les nominations croisées et multiples sont autant d'options à explorer pour étendre les possibilités professionnelles qui s'offrent aux adjudicatrices. Les avocates membres de tribunaux devraient être considérées comme des candidates «internes» pour les postes d'avocats de l'État et de hauts fonctionnaires. Les gouvernements devraient aussi considérer comme pertinente l'expérience de la justice administrative pour les nominations judiciaires¹⁰.

RECOMMANDATION

9.4 Le Groupe de travail recommande que les gouvernements considèrent les retraitées d'avocats des tribunaux administratifs, comme des demandes internes pour les postes de fonctionnaires, qui ce soit à titre de mandats ou de hauts fonctionnaires.

B. LE MANQUE DE POSSIBILITÉS D'AVENIR

Les avocates qui siègent aux tribunaux administratifs sont avant tout préoccupées parce que

RECOMMANDATION

9.5 Le Groupe de travail recommande que les gouvernements considèrent les avocats des tribunaux administratifs comme des candidats appropriés à la magistrature.

C. LA RÉMUNÉRATION

Quand les femmes passent d'emplois dans la fonction publique ou la pratique privée à des tribunaux administratifs, elles font souvent un sacrifice financier. Elles échangent de l'argent contre la possibilité de faire une carrière d'adjudicatrice.

Il semble que, depuis que les femmes sont entrées dans ce domaine en pleine expansion, le travail s'est dévalorisé. Les gouvernements devraient revoir les échelles de salaires des adjudicateurs et évaluer la valeur du travail par rapport au travail exécuté par les avocats de l'État, les hauts fonctionnaires et les avocats de la pratique privée.

De plus, le Groupe de travail a été informé de l'existence de préjugés dans la fixation des salaires. Alors que les femmes ont été encouragées à briguer les postes de présidentes dans les tribunaux administratifs, elles ont découvert qu'une fois qu'elles avaient accepté un poste, elles avaient accepté un salaire. Pour un homme, l'annonce d'une nomination à un tribunal déclenche souvent le début de négociations qui permettent d'obtenir une rémunération satisfaisante. Les efforts faits par les femmes pour négocier ont souvent été repoussés. Bon nombre de femmes ont déclaré qu'elles s'étaient senties humiliées par cette différence de traitement. Cela en dit long, semble-t-il, sur la valorisation des avocates par les gouvernements qui les nomment.

Le Groupe de travail estime qu'une étude est nécessaire pour voir s'il existe des pratiques discriminatoires ou une discrimination systémique dans les salaires offerts aux adjudicateurs des deux sexes. Les gouvernements devraient prendre les

mesures nécessaires pour documenter les échelles de rémunération de tous ceux qui siègent aux tribunaux administratifs. Si cette étude révèle l'existence de sexisme, les gouvernements devraient fixer un calendrier raisonnable pour corriger les échelles de salaires.

RECOMMANDATION

9.6 Le Groupe de travail recommande que les gouvernements examinent les échelles de salaires des adjudicateurs dans les tribunaux administratifs et la valeur de leur travail par rapport à celles qu'accablent les avocats de l'État, les hauts fonctionnaires et les avocats de la pratique privée.

RECOMMANDATION

9.7 Le Groupe de travail recommande que les gouvernements vérifient si les échelles de salaires des adjudicateurs sont exemptées de pratiques discriminatoires ou de discrimination systémique.

IV. L'ÉQUILIBRE CARRIÈRE/FAMILLE

L'un des principaux motifs pour lesquels la justice administrative constitue une solution sur le plan professionnel pour les femmes est qu'elle offre un régime de travail souple aux avocats qui accordent de l'importance à leur vie de famille. C'est pourquoi la justice administrative a le potentiel de devenir un environnement modèle. Ceci est particulièrement vrai pour les vice-présidents et autres membres à plein temps qui n'ont habituellement pas la principale responsabilité des tâches quotidiennes liées à l'administration d'un grand organisme.

La nature des obligations de l'adjudicateur implique de tenir des auditions d'après un certain calendrier, qui dans certains organismes peut être fixé longtemps à l'avance. Selon le milieu de travail, les calendriers d'auditions peuvent être fixés de façon à tenir compte de la disponibilité de l'adjudicateur.

Lorsque la loi habilitante exige des motifs écrits, ou si c'est la politique du tribunal, un certain nombre de jours d'audition sont souvent combinés à des jours de délibéré. Habituellement, il n'est pas nécessaire d'accomplir cette dernière tâche pendant les heures de travail régulières. Dans certains organismes, les adjudicateurs peuvent rédiger leurs décisions en dehors du bureau.

À l'exception éventuelle du président, les adjudicateurs ne requièrent que rarement des contacts sociaux ou des talents de «marketing». Les tâches exigées en dehors des heures de bureau sont la recherche et la rédaction, dans le cadre du délibéré.

Bien qu'il existe un potentiel de souplesse, il est également clair que tous les tribunaux administratifs ou de réglementation ne fonctionnent pas de façon à faciliter l'accommodation aux responsabilités familiales. Par exemple, bon nombre de ces postes demandent beaucoup de voyages.

Les résultats de l'enquête nationale confirment que les avocates qui ont des enfants sont sur-représentées dans les tribunaux : 67 % des répondantes à l'enquête avaient des enfants tandis qu'environ 55 % seulement du total du groupe d'avocates étaient des mères de famille. Les répondantes ont dû donner la proportion de responsabilités qu'elles assument dans les soins aux enfants : 43 % ont dit 75 % tandis que 30 % ont déclaré qu'elles assumaient 50 % de l'ensemble des soins à donner aux enfants.

L'enquête nationale interrogeait aussi les avocates sur le type d'avantages qu'elles reçoivent dans leur poste actuel. Les réponses montrent un manque d'uniformité dans le type d'options offertes pour assumer les responsabilités familiales.

- 47 % ont déclaré avoir droit au congé parental;
- 38 % avaient accès à un horaire souple;
- 11 % avaient accès à un travail à temps partiel permanent et
- 2 % avaient accès à des services de garde d'enfants.

Les tribunaux administratifs devraient prendre des mesures pour qu'il y ait le plus de souplesse possible dans le milieu de travail. Chaque organisme devrait évaluer les pratiques du milieu de travail, les procédures de fixation des calendriers et des protocoles de déplacement afin d'augmenter la souplesse du système pour ceux qui en ont besoin. Des politiques et des pratiques devraient être adoptées pour répondre aux besoins des avocats qui ont des responsabilités familiales. Par exemple, les politiques en matière de frais de déplacement devraient être modifiées pour couvrir les frais de garde d'enfants des membres qui voyagent pour le tribunal en dehors des heures de travail normales. Les gouvernements devraient aussi prendre des mesures pour faciliter l'équilibre carrière/famille. Par exemple, ils devraient suspendre la durée de l'affectation pendant le congé de maternité et le congé parental de sorte que la personne qui demande un congé pendant un de ses mandats peut siéger la durée totale de son mandat.

RECOMMANDATION

9.5 Le Groupe de travail recommande que les tribunaux administratifs adoptent des politiques et pratiques qui permettent aux personnes ayant des responsabilités familiales de tout le plus de souplesse.

RECOMMANDATION

7.9 Le Groupe de travail recommande que les gouvernements suspendent la durée de la rémission d'un tribunal administratif pendant le congé de maternité et le congé parental.

V. LE HARCÈLEMENT SEXUEL

L'enquête nationale demandait aux répondantes si elles avaient observé ou subi des remarques ou des comportements sexistes dans leur poste au tribunal administratif. 35 % des répondantes ont répondu par l'affirmative.

Les avocates ont aussi été priées de dire si elles percevaient de la discrimination entre les sexes dans certains aspects de leurs activités professionnelles. Cette question a été ventilée en plusieurs catégories de relations : relations avec le gouvernement, avec les supérieurs, avec les collègues, avec les avocats et avec les autres représentants qui comparaissent devant eux; relations avec les parties, et «autres». 41 % des répondantes ont déclaré qu'elles avaient des problèmes avec les avocats et autres représentants qui comparaissent devant elles.

L'incidence de la discrimination dans toutes les autres catégories était assez faible. Dans les remarques qui ont accompagné cette question, bon nombre de femmes ont déclaré qu'elles avaient l'impression que l'on faisait peu de cas de leurs opinions à cause de leur sexe.

[Traduction]

Mes discussions avec d'autres vice-présidentes confirment mon impression selon laquelle les avocats essaient de dépasser les limites lorsqu'il s'agit d'une femme et non d'un homme qui préside. Il devient donc plus difficile de contrôler une audition. Les parties semblent dire que «je n'ai aucune autorité, même si je suis bien gentille»¹¹.

Les femmes considèrent qu'elles ne sont pas autant respectées que les hommes : «certains avocats qui ont plus d'ancienneté que moi en droit du travail me font des réflexions déplacées, ils me disent ce que je peux et ne peux pas faire avec leurs affaires».

Le Groupe de travail ne peut pas proposer des méthodes particulières pour faire face au harcèlement sexuel dans le domaine de la justice administrative. Toutefois, les recommandations que contiennent ce rapport devraient aider à faire disparaître ce type de conduite déplacée. Par exemple, les mesures éducatives prises par la profession devraient améliorer la compréhension de cette problématique de la part des avocats. De plus, le harcèlement sexuel sera aussi considéré comme une faute professionnelle si les barreaux acceptent les recommandations du Groupe de travail. Ces deux mesures devraient finalement réduire le niveau de harcèlement que connaissent les femmes adjudicatrices.

VI. CONCLUSION

La situation des avocates dans la justice administrative est, à de nombreux égards, la même que celles des femmes dans les autres secteurs visés par ce rapport. On peut remarquer que l'expansion du recours aux tribunaux administratifs a coïncidé avec l'arrivée des avocates dans ce secteur. Il semble que ce travail se dévalorise à mesure qu'il est confié aux femmes. La rémunération commence à le refléter. Les possibilités de carrière qui découlent de l'expérience sont limitées. La profession doit se demander si la justice administrative ne deviendrait pas un genre de «ghetto rose». Il faut prendre des mesures maintenant pour rehausser le statut de ce domaine afin que les avocates ne soient pas reléguées dans une justice de «deuxième ordre».

NOTES

1. Ce chapitre traite seulement des questions liées aux membres du tribunal. Il y a bien entendu de nombreuses avocates qui travaillent dans les tribunaux mais leurs préoccupations ont été traitées au chapitre sur les avocats de l'État.
2. *Proposition faite au nom des avocats de la justice administrative en Ontario* (1993) (ci-après désignée la «*proposition de l'Ontario*»).
3. Cette tâche a été entreprise par Elaine Newman.
4. Guide des organismes, conseils et commissions. (gouvernement de l'Ontario, 1992/93) Secrétariat des nominations publiques.
5. *Proposition de l'Ontario*, précité, note 2 à la p. 7
6. Aucune statistique nationale n'existe.
7. Les programmes d'incitation ont, par exemple, ciblé la collectivité, les groupes de salariés et de patrons.
8. *Proposition de l'Ontario*, précité, note 2, à la p. 5.
9. *Proposition de l'Ontario*, précité, note 2.
10. Voir chapitre 11, *infra*.
11. Réponse à un questionnaire envoyé aux juges femmes.

CHAPITRE DIX

LA MAGISTRATURE

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE DIX LA MAGISTRATURE

I. INTRODUCTION	201
II. LE PROCESSUS DE NOMINATION JUDICIAIRE .	201
A. LE PROCESSUS DE NOMINATION À LA MAGISTRATURE FÉDÉRALE	201
B. LE PROCESSUS DE NOMINATION À LA MAGISTRATURE PROVINCIALE	202
C. LES RÉSULTATS DU PROCESSUS	202
D. LES CRITÈRES DE NOMINATION	204
III. LA FORMATION DE LA MAGISTRATURE ..	206
IV. LA DISCRIMINATION DANS LA MAGISTRATURE	208
A. LA DISCRIMINATION CONTRE LES FEMMES JUGES .	208
B. LA DISCRIMINATION CONTRE LES AVOCATES	212
C. L'INÉGALITÉ DANS LES NOMINATIONS JUDICIAIRES	212
D. LA DISCIPLINE JUDICIAIRE	214

TABLEAUX

TABEAU 1

Avocates ontariennes qualifiées par la magistrature	203
--	-----

CHAPITRE DIX

LA MAGISTRATURE

I. INTRODUCTION

Il convient de noter, dès le départ, que le Groupe de travail n'est pas chargé de l'étude générale de la question de la discrimination dans l'administration de la justice. L'étude est centrée sur les femmes dans la profession juridique, notamment les femmes de la magistrature et les avocates qui pratiquent devant les tribunaux.

Le Groupe de travail a entrepris de larges consultations sur la question de l'égalité des sexes dans la magistrature, ce qui a constitué un bon sujet de discussions, tant à la conférence nationale que dans nos consultations auprès des organismes de femmes. Les rapports des groupes de travail provinciaux et territoriaux ont traité cette question. Toutefois, le Groupe de travail a aussi décidé qu'il était essentiel de contacter les femmes de la magistrature directement. Cette décision a été mise en oeuvre par une lettre d'enquête, envoyée de façon confidentielle à toutes les juges aux paliers fédéral et provincial, dans tout le Canada.

Le présent chapitre traite quatre grandes questions : (1) nominations judiciaires; (2) formation à la magistrature; (3) discrimination dans la magistrature; et (4) discipline judiciaire. Les parties qui font référence aux documents de l'enquête ont été préparées par la présidente du Groupe de travail qui était la seule à y avoir accès, vu leur caractère confidentiel.

II. LE PROCESSUS DE NOMINATION JUDICIAIRE

Il ne fait pas de doute que la magistrature est aujourd'hui l'objet de plus d'attention que jamais et que le public attend beaucoup des juges à tous les niveaux de l'appareil judiciaire. Il est donc essentiel

que les meilleurs candidats soient choisis pour être nommés dans la magistrature. De plus, au cours des dernières années, le public s'est davantage rendu compte de la nécessité d'avoir une magistrature qui représente la collectivité canadienne dans toute sa diversité. Il existe quatre raisons pour garantir une représentation adéquate des deux sexes dans la magistrature :

- (a) les femmes qui sont soumises au système de justice devraient y participer à tous les niveaux;
- (b) la confiance du public dans le système serait accrue par la participation des deux sexes;
- (c) les femmes juges sont des modèles de réussite importants;
- (d) les femmes juges peuvent faire une contribution unique et importante aux processus de décision¹.

Nous devons nous demander si les processus actuels de nomination dans la magistrature répondent aux deux principes du mérite et de la représentation équitable.

A. LE PROCESSUS DE NOMINATION À LA MAGISTRATURE FÉDÉRALE

Les juges fédéraux sont nommés par le gouverneur en conseil sur la recommandation du cabinet fédéral. Depuis 1988, le Commissaire à la magistrature fédérale est chargé de recueillir et de tenir les dossiers des personnes qui sont intéressées par une nomination à la magistrature fédérale.

Tous les candidats doivent maintenant appliquer pour une nomination à un tribunal fédéral. Des copies des formules d'application sont disponibles

auprès du Commissaire à la magistrature fédérale à Ottawa. Les candidats doivent être appuyés par quatre recommandations. Les juges en chef encouragent les candidats potentiels à faire des demandes. Ces candidatures sont habituellement traitées plus rapidement dans le processus. Au fur et à mesure que les demandes sont présentées, le Commissaire fait une vérification rapide des exigences fondamentales : membre en règle d'un barreau canadien, absence de casier judiciaire et dix ans d'ancienneté au barreau.

À ce stade, les comités d'évaluation de chaque juridiction se chargent du processus. Ils sont composés de la façon suivante : une personne nommée en provenance de la section provinciale pertinente de l'Association du Barreau canadien, une personne choisie par le barreau, un juge nommé par le Juge en Chef de cette juridiction, une personne désignée par le procureur général de la province et une personne désignée par le ministre de la Justice. Ce comité est chargé de l'élimination des candidats qui ne méritent pas d'être étudiés aux étapes subséquentes. Les candidats qui dépassent l'étape préliminaire de sélection sont examinés par les membres du comité auprès de membres de la profession. Aucun critère officiel n'est utilisé durant ce processus. Habituellement, on appelle les personnes qui ont donné leur recommandation pour les interroger sur les qualités du candidat, et il faut au moins obtenir dix rapports officiels. Le comité n'interroge pas le candidat, sauf en Nouvelle-Écosse.

Le comité avise le ministre de la Justice que tel candidat n'est «pas recommandé», est «recommandé» ou «fortement recommandé». La liste des candidats «recommandés» et «fortement recommandés» s'ajoute à la liste des candidats éventuels. Les candidats ne sont pas informés de leur évaluation. Le choix définitif est fait par le ministre. Une fois que les personnes sont recommandées, leur nom reste sur la liste pendant deux ans. Les candidats qui ne sont pas nommés pendant cette période doivent refaire une nouvelle application s'ils souhaitent toujours être pris en considération.

En cas de vacance, le ministre de la Justice fait son choix sur la liste des candidats éventuels. Il consulte aussi le Juge en Chef et le procureur général de cette province. La pratique veut maintenant que

les candidats sur la liste demandent des lettres et des recommandations de personnes influentes pour chercher à persuader le ministre de la Justice de les nommer.

B. LE PROCESSUS DE NOMINATION À LA MAGISTRATURE PROVINCIALE

Le processus provincial de nomination judiciaire ressemble au processus fédéral. Les nominations sont faites par le lieutenant gouverneur en conseil, sur recommandation du cabinet provincial. La plupart des provinces ont des comités consultatifs qui rencontrent ou évaluent les candidats et font des recommandations en vue de nominations. Les Conseils de la magistrature provinciaux jouent aussi un rôle dans le processus de nomination car ils évaluent les nominations proposées et font rapport au procureur général.

C. LES RÉSULTATS DU PROCESSUS

Les femmes sont sous-représentées dans pratiquement tous les tribunaux canadiens, comparé tant à la population féminine en général qu'à la proportion de femmes dans la profession juridique². Bien qu'il y ait eu des progrès au cours des récentes années, le rythme du changement dans les nominations fédérales a été modeste. Environ 12 % des juges de nomination fédérale sont des femmes à 13% pour des nominations provinciales.³ Une étude suggère qu'il faudra près d'un siècle pour que les femmes soient représentées de façon équitable à ce rythme!⁴

L'une des raisons données pour expliquer cette sous-représentation dans la magistrature est le manque de femmes qualifiées. Pour vérifier cette hypothèse, le Groupe de travail de l'Ontario a examiné l'ensemble des juristes qualifiées pour cette nomination en Ontario. Ses conclusions sont rapportées au tableau 1.

D'après le Groupe, bien qu'il y ait eu une carence de femmes qualifiées à nommer, il y a quelques années, la quantité de femmes qualifiées pour des fonctions de juge s'est accrue de façon spectaculaire de 1970 à 1982. Par exemple, 140 femmes sont entrées au Barreau de l'Ontario en

1978, sur lesquelles 11 ont été nommées juges dans des tribunaux judiciaires à différents niveaux. Il semblerait que d'autres facteurs, mis à part le manque de femmes qualifiées, agissent sur le processus de sélection.

L'expérience ontarienne illustre bien ce qui peut être fait pour que le processus de nomination soit plus équitable. Le gouvernement ontarien et son

comité consultatif des nominations judiciaires ont adopté une attitude proactive pour susciter des applications pour les nominations à la magistrature.

Ces étapes ont été notamment : le placement d'avis dans les journaux et le fait d'entrer en rapport avec les organismes pour solliciter des candidatures d'avocats en provenance de groupes sous-représentés dans la magistrature.

TABLEAU 1
Avocates ontariennes qualifiées pour la magistrature

Année de promotion	Femmes admissibles	Nombre de femmes juges	Division(s)
1929-1959	35	8 juges plus madame la juge Wilson	Toutes à la Division générale
1960-1969	54	9 juges	7 Division générale 2 Cour provinciale
1970	13	1 juge	Division générale
1971	119	4 juges	1 Cour fédérale 1 Cour d'appel 2 Cour provinciale
1972	18	1 juge	Cour d'appel
1973	39	7 juges	3 Division générale 1 T.U.F. 3 Cour provinciale
1974	39	2 juges	Cour provinciale
1975	67	6 juges	4 Division générale 2 Cour provinciale
1976	88	6 juges	2 Division générale 4 Cour provinciale
1977	19	11 juges	1 Cour fédérale 1 Cour d'appel 3 Division générale 6 Cour provinciale
1978	40	7 juges	1 Division générale 3 Cour provinciale
1979	10	4 juges	1 Division générale 3 Cour provinciale
1980	17	4 juges	1 Division générale 1 Cour provinciale
1981	36	2 juges	1 Division générale 1 Cour provinciale
1982	40	1 juge	Division générale

Au début de 1991, le procureur général de l'Ontario a créé et financé 27 nouveaux postes à la division provinciale, suite à la décision *Askov*⁵. Une campagne spéciale a été lancée. Le comité consultatif a annoncé ces postes dans toute la province et écrit directement aux présidents et présidentes des groupes de femmes, de francophones, de groupes de minorités, d'autochtones et de handicapés, leur demandant d'encourager leurs membres qui étaient qualifiés pour appliquer à la magistrature. De plus, le procureur général a écrit à chaque juriste de sexe féminin qualifiée pour être nommée (c'est-à-dire avec 10 ans d'ancienneté ou plus au barreau) et les a encouragées à poser leur candidature. Il a aussi écrit aux organismes qui représentent les groupes de minorités visibles et raciales.

L'attitude proactive ainsi manifestée a eu les résultats suivants :

1989	-	4 juges sur 9 étaient des femmes
1990	-	8 juges sur 24 étaient des femmes
1991	-	14 juges sur 30 étaient des femmes
1992	-	9 juges sur 17 étaient des femmes

C'est-à-dire que 35 juges sur 80 étaient des femmes (43,8 %). De plus, 10 juges sur les 80 étaient des personnes de couleur ou des autochtones. Le taux de nomination se rapproche de la représentation des femmes dans la population et dépasse leur nombre respectif dans la profession juridique. Ceci a été facilité par la hausse du nombre de juges nommés pendant cette période.

D. LES CRITÈRES DE NOMINATION

L'expérience en Ontario montre l'efficacité d'un programme d'incitation. Un autre facteur qui a influé sur le résultat du processus de nomination est celui de l'élaboration, de la distribution et de l'application de critères de sélection des juges.

Tant le processus de sélection que les critères d'évaluation des juges potentiels sont des questions que l'Association du Barreau canadien a touchées de près. Dans son rapport de 1985 sur *La nomination des juges au Canada*, le comité spécial de l'ABC examinait les exigences de qualifications humaines et

professionnelles en vue des nominations judiciaires et recommandait la liste suivante de qualités essentielles pour les hommes et femmes considérés pour une nomination :

- . grande moralité
- . qualités humaines : sympathie, générosité, charité, patience
- . expérience du droit
- . capacités intellectuelles et bon jugement
- . bonne santé et bonnes habitudes de travail
- . bilinguisme, si le poste l'exige.

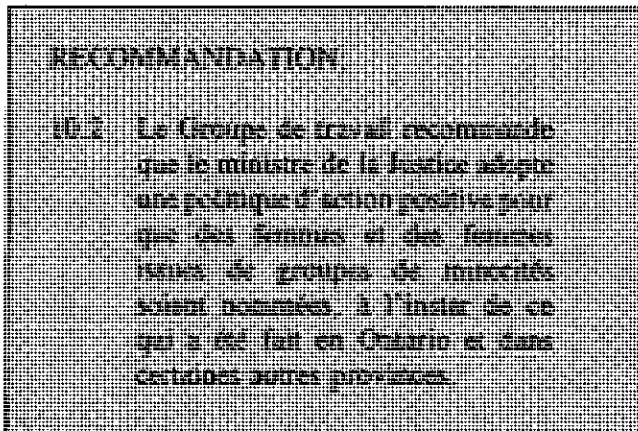
Vu l'évolution de dernières années, l'Association du Barreau canadien devrait envisager de réviser cette liste pour inclure les références à la sensibilité aux deux sexes et élargir les perceptions sur l'expérience que devrait avoir un bon juge. D'autres listes de critères peuvent être utiles à cet égard.

RECOMMANDATION

Il.1. Le Groupe de travail recommande que l'Association du Barreau canadien étende des critères révisés pour les nominations judiciaires et les diffuse. Les Conseils de la magistrature fédérale et provinciale devraient aussi envisager d'adopter des critères qui fixent des critères.

Dans la présentation du nouveau processus fédéral de nomination judiciaire en 1988, le ministre de la Justice a noté que les qualifications essentielles pour être nommé à la magistrature étaient le mérite, qui comprend une bonne connaissance du droit, une bonne expérience du droit, de la maturité et de l'objectivité dans le jugement, la preuve de qualités humaines qui montrent que le juge comprendra les questions sociales qui se posent dans les litiges, et la capacité d'exercer un rôle important dans la société comme la *Charte* le confère à la magistrature. De plus, l'idéal du service public devrait être l'une des principales motivations des candidats aux fonctions de

juge.⁶ Le ministre a aussi dit que la magistrature devrait être plus représentative de l'ensemble de la société canadienne. Pour ce faire, la nomination de femmes et de personnes provenant des différentes cultures et minorités ethniques devrait être encouragée.⁷



Le conseil consultatif des nominations judiciaires de l'Ontario a élaboré une série beaucoup plus détaillée de critères de sélection des juges provinciaux, notamment :

Excellence professionnelle

- . un niveau élevé d'excellence professionnelle dans le travail juridique qu'effectue le ou la candidate. L'expérience dans le domaine du droit pertinent à la division de la cour provinciale dans laquelle le ou la candidate souhaite siéger est souhaitable mais non pas essentielle;
- . la participation à des activités professionnelles afin de se tenir au courant de l'évolution du droit et de l'administration de la justice;
- . l'intérêt pour les aspects administratifs du rôle du juge et une certaine aptitude à cet égard;
- . de bonnes compétences pour la rédaction et la communication;

Sensibilisation à la collectivité

- . engagement envers le service public;
- . désir d'en savoir plus sur les problèmes sociaux qui conduisent aux affaires judiciaires;
- . sensibilité aux changements dans les valeurs sociales, dans les questions pénales et familiales;
- . intérêt pour les méthodes de règlement des conflits, autres que le recours à la justice, et pour les ressources communautaires disponibles pour participer au règlement des dossiers.

Caractéristiques personnelles

- . absence de formalisme dédaigneux et de tendances autoritaires;
- . respect pour la dignité essentielle de toutes les personnes, quelles que soient leurs situations;
- . politesse et considération envers autrui;
- . courage moral;
- . capacité de prendre des décisions;
- . patience et capacité d'écoute;
- . ponctualité - bonnes habitudes de travail;
- . réputation d'intégrité et d'équité;
- . aucune participation à des plaintes professionnelles graves et non résolues, à des actions civiles sur des dettes financières en souffrance, comme des taxes impayées.

Démographie

- . la magistrature provinciale devrait représenter de façon raisonnable la population qu'elle dessert. À cette fin, il faut corriger l'importante sous-représentation des femmes et de plusieurs minorités ethniques et raciales

Plan de carrière

la magistrature provinciale devrait être ouverte à ceux et celles qui souhaitent siéger pendant un certain nombre d'années limité et démissionner avant l'âge de la retraite aussi bien qu'à ceux et à celles qui souhaitent y finir leur carrière.

Bon nombre de gouvernements ont reconnu qu'il était nécessaire de diversifier la magistrature. Par exemple, la législature de la Nouvelle-Écosse a adopté la déclaration de principe suivante :

[Traduction]

La magistrature provinciale devrait, autant que possible, représenter la population qu'elle dessert. À cette fin, elle doit remédier à l'importante sous-représentation des femmes et des minorités. Il est aussi essentiel que la magistrature provinciale soit en accord avec la nature bilingue de la province. Le comité recommandera la nomination d'une personne bien qualifiée et provenant d'un groupe sous-représenté si personne d'autre n'est manifestement qualifié.⁸

En repensant les critères de nomination à la magistrature, il faut être sensible aux différentes expériences des membres de la profession juridique et à la largesse de vues que la magistrature y gagnerait. Le prestige dans la profession ne devrait pas compter autant que les qualités intrinsèques du candidat. Il faudrait attribuer une valeur appropriée aux qualités des femmes qui découlent de leur rôle dans la société à titre de mères de famille et de soutien de famille, c'est-à-dire d'appuis en organisation, en gestion et pour le bien-être culturel et émotif de leurs proches. Il faudrait aussi valoriser correctement les qualités inhérentes aux femmes des groupes de minorités dont l'expérience de l'exclusion, du sexisme, du racisme, de l'hétérosexualité et de la discrimination à cause de handicaps dans notre société leur permet de comprendre et de ressentir le caractère faible de la nature humaine, et qui n'a pas été vécue par les représentants de la majorité. Outre l'examen par l'Association du Barreau canadien, les magistratures fédérales et provinciales devraient avoir leurs comités de qualifications judiciaires, respectifs et créer des mécanismes de mise en oeuvre.

RECOMMANDATION:

10.3 Le Groupe de travail recommande que les gouvernements fédéral et provinciaux prennent toutes les mesures possibles pour que disparaissent la discrimination contre les femmes et les groupes de minorités dans le processus de nomination judiciaire et vivent, à long terme, à avoir une magistrature qui reflète la diversité canadienne.

RECOMMANDATION:

10.4 Le Groupe de travail recommande que le Conseil canadien de la magistrature ou l'Institut national de la magistrature recueille des statistiques sur la représentation, à tous les niveaux de la magistrature, des femmes et des femmes issues de groupes de minorités, et les tienne à jour constamment.

RECOMMANDATION:

10.5 Le groupe de travail recommande que les gouvernements fédéral et provinciaux considèrent les avocates des tribunaux administratifs comme des candidates potentielles à la magistrature.

III. LA FORMATION DE LA MAGISTRATURE

Il existe un sentiment général que l'éducation juridique en soi n'équipe pas complètement les avocats pour devenir juges, parce que le rôle de juge demande une formation allant au-delà de la simple

connaissance du droit. Ceci a conduit certains à revoir sérieusement la nécessité d'une formation judiciaire particulière pour les avocats qui aspirent à devenir magistrats. Certains pays ont choisi cette voie. D'autres suggèrent que les nouvelles recrues soient tenues à suivre plus qu'un séminaire de deux ou trois jours réservé aux nouveaux juges. Des cours étendus sur le processus judiciaire, notamment la gestion des faits, les règles de la preuve, l'analyse juridique, la prise de décisions et la rédaction de jugements, ont été demandés, ainsi que des cours sur les droits de la personne, la démocratie et la société canadienne.

Dans le cadre du mandat de notre Groupe de travail, on a insisté sur le besoin de former des juges sur les questions de sexisme et de racisme, leurs causes, symptômes et remèdes.

Aux États-Unis, dans les années 1980, un certain nombre d'États ont mis sur pied des Groupes de travail, par nomination judiciaire, pour voir dans quelle mesure il existait des préjugés sexistes dans la branche judiciaire de l'État et pour créer des programmes d'éducation visant à les éliminer. Ils ont conclu que les mythes, croyances et préjugés stéréotypés agissaient sur les décisions dans un certain nombre de domaines, notamment le droit des délits civils, le droit criminel et le droit de la famille. En conséquence, des cours spéciaux ont été préparés, dont certains par vidéos, pour sensibiliser les magistrats et magistrates sur comment leurs préjugés sont susceptibles d'influencer leurs décisions. Par exemple, un scénario traite de la dévalorisation par les juges de la contribution qu'a faite la femme au pays, dans la répartition des biens matrimoniaux au divorce et dans l'octroi de dommages aux femmes au foyer en cas de blessures corporelles. Dans le vidéo, les juges ne donnaient pas d'indication selon laquelle le travail non rémunéré de la femme à la maison avait une valeur économique à ces fins. Les documents qui accompagnaient le vidéo encourageaient la discussion sur la nature et l'incidence ces préjugés dans ce scénario.

Il est regrettable que, lorsque le Canada a suivi l'exemple américain pour chercher à voir le degré de préjugés sexistes chez ses magistrats, le monde judiciaire canadien soit resté assez distant par rapport

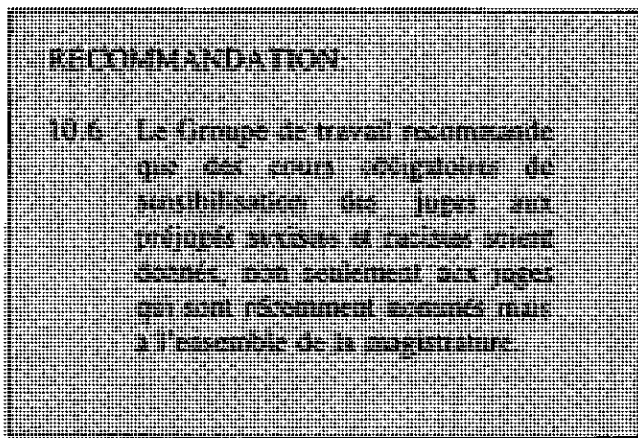
à cet exercice et n'ait pas joué le rôle de chef de file et donné l'appui que bon nombre de Juges en Chef américains ont donné. En fait, autant que je le sache, M. le juge Rothman de la Cour d'appel du Québec a été le premier membre de la magistrature canadienne à reconnaître publiquement l'existence de préjugés sexistes dans les tribunaux de notre pays et à recommander que des cours semblables à ceux qui existent aux États-Unis soient enseignés, non pas à tous les nouveaux juges, mais aux juges, quelle que soit leur étape de carrière.

Il ne fait pas de doute que l'inclusion de cours sur les préjugés sexistes dans les séminaires des juges au Canada a largement aidé à accroître la sensibilité de ceux-ci à cet égard. D'ailleurs, le programme préparé par le Western Judicial Centre a été évalué par la professeure Norma Wickler, sociologue à l'Université de Californie et pionnière dans le domaine, et a évalué ce programme comme étant le meilleur du genre. L'ironie est que ceux qui auraient le plus besoin de ce cours ne le prennent pas. Il n'est donc pas surprenant que l'on insiste de plus en plus dans la profession juridique comme dans la société en général, pour que ces cours deviennent obligatoires pour tous les juges canadiens. Ceci a, dans une certaine mesure, découlé de la couverture par les médias de cas flagrants où les magistrats avaient manqué de sensibilité au fait que le Canada est une société multiculturelle et multiraciale et que le respect envers «autrui» est un aspect fondamental du comportement civilisé.

Les juges protestent que leur indépendance serait menacée si ces cours sur les préjugés sexistes et racistes étaient rendus obligatoires. Il est étrange que cette doctrine soit invoquée pour protéger le type de conduite qui aboutit non seulement à l'injustice et à des difficultés pour les groupes visés, mais milite contre une justice de qualité pour les parties. Les tribunaux canadiens, comme les américains, ont une obligation particulière de rejeter et non pas de refléter les préjugés irrationnels de la société. Le juge qui se croit à l'abri de ces préjugés a un problème grave.

Le Groupe de travail appuie donc la notion de formation obligatoire pour les juges dans les questions relatives au sexe et à la race. À mon avis, cette formation est tout aussi nécessaire que d'autres

aspects de la formation judiciaire. S'il y a une légitimité à la protection de l'indépendance judiciaire, la formation pourrait alors être donnée par des juges à leurs pairs. Je dois toutefois dire que je n'ai jamais entendu des juges s'opposer à l'instruction dans la rédaction de jugements au motif qu'elle était dispensée par des non-juges particulièrement formés à la rhétorique anglaise. Je n'ai non plus jamais entendu un juge s'opposer à des cours de français parce qu'ils menaçaient son indépendance judiciaire si les avocats dans leur ressort particulier avaient le droit de présenter leur cause dans cette langue.



IV. LA DISCRIMINATION DANS LA MAGISTRATURE

A. LA DISCRIMINATION CONTRE LES FEMMES JUGES

Très tôt après le début des travaux du groupe, il a été admis que l'analyse de la discrimination contre les femmes juges par leurs collègues du sexe opposé était un sujet très délicat. Il a aussi été reconnu que cette discrimination pouvait avoir lieu à deux niveaux, le premier implique le type de discrimination qui est reçu par les femmes en général, et le deuxième impliquant la discrimination de nature à toucher directement la capacité des femmes juges de s'acquitter des obligations de leur charge.

Deux décisions préliminaires ont été prises avant de poursuivre l'enquête sur la discrimination sexiste

dans la magistrature. La première était à l'effet que, si l'on procédait à l'aide d'un questionnaire, les réponses des juges devaient être absolument confidentielles; la seconde que, si un questionnaire était utilisé, ce ne serait pas le document habituel où le juge cocherait les cases «oui» ou «non» en réponse à des questions directes et fermées. Pour permettre une certaine évaluation de la portée et du caractère sérieux de toute allégation de discrimination, il fallait que les réponses soient sous forme anecdotique. La présidente du Groupe de travail a donc envoyé une lettre à quelque 200 femmes juges au Canada, ce nombre étant pratiquement partagé à parts égales entre les juges de nominations fédérale et les autres; cette lettre leur demandait si elles avaient personnellement expérimenté de la discrimination de la part des juges en chef ou des collègues masculins. Sur les 200 personnes qui ont reçu cette lettre, 132 ont répondu et, sur ce nombre, 58 ont signalé qu'elles avaient personnellement connue de la discrimination, sous une forme ou sous une autre depuis leur nomination.

Bon nombre de femmes juges qui ont été victimes de discrimination l'ont ressentie à leur arrivée à la cour. Elles déclarent qu'elles ne s'étaient pas senties les bienvenues, que dans de nombreux cas, on leur avait dit qu'elles avaient été nommées seulement parce qu'elles étaient des femmes et qu'il y avait des candidats de sexe masculin qui auraient été meilleurs. Certaines des plus jeunes femmes à avoir été nommées ont été invitées à dire si elles étaient féministes et informées que les féministes n'étaient pas faites pour la magistrature à cause de leurs points de vue radicaux et biaisés. On a même déclaré à certaines d'entre elles que le féminisme les disqualifiait d'office pour siéger dans des causes d'agressions sexuelles à cause de leur préjugé contre les hommes! Ces commentaires ont été faits avant que les juges masculins de la cour n'apprennent à connaître leurs nouvelles collègues; ils appliquaient seulement leurs idées préconçues et démontraient un état d'esprit qui n'était pas fondée sur une preuve rationnelle mais sur des mythes et stéréotypes acceptés et appliqués sans esprit critique ou constructif.

Plusieurs femmes juges ont décrit le désarroi qu'elles ont ressenti lorsque leurs collègues masculins

leur ont fait comprendre qu'elles n'étaient pas les bienvenues. Selon elles, elles avaient quitté le milieu cordial du cabinet juridique, du contentieux gouvernemental ou de l'entreprise privée qu'elles avaient apprécié avant d'être nommées. Maintenant, il fallait repartir à zéro et refaire ses preuves devant un nouveau groupe de sceptiques. Elles enviaient leurs collègues de l'autre sexe dont on présumait «qu'ils avaient ce qu'il fallait autrement ils n'auraient jamais été nommés». Elles ne faisaient pas l'objet d'une telle assumption mais plutôt de celle contraire, soit qu'elles n'avaient pas été nommées au mérite mais à cause de leur sexe.

Cette attitude n'a pas non plus nécessairement disparu avec le temps comme on aurait pu le prévoir. Les hommes semblent par nature très compétitifs et la femme juge qui a réussi à faire ses preuves et à éclipser toutes les attentes de ses collègues mâles cesse d'être victime de condescendance pour devenir victime de sarcasmes et d'hostilité mal déguisée. Plusieurs femmes ont été averties par leurs collègues de l'autre sexe qu'«Aucune femme ne peut faire mon travail!» une observation très révélatrice à cause du sentiment d'affront personnel ou d'insulte que ressentaient les juges masculins du seul fait du statut de juge de ces femmes.

D'autres femmes juges ont parlé de l'attitude de leurs collègues de l'autre sexe comme étant une sorte de tolérance amusée. L'une d'elles a même illustré son propos par ce commentaire qui lui a été fait : «Et comment va votre petit procès devant jury, ma chère?» D'autres ont réagi à ce type d'attitude en disant : «Mes collègues sont vraiment des gens gentils. Ils voient seulement tout de leur point de vue d'homme privilégié sans même en être conscients». D'autres femmes juges disent qu'elles s'en sortent en agissant comme si elles étaient "one of the guys".

Il semblait généralement acquis que les plus jeunes avocats et juges qui avaient côtoyé des femmes à la faculté de droit et dans la pratique, comme collègues, étaient plus prêts à les accepter comme des égales. Le principal problème, selon elles, c'est la vieille garde qui ne sait pas comment traiter les femmes comme des membres de professions, ils ne se sentent pas à l'aise; ils se sentent menacés et ils doivent dénigrer leurs collègues féminines pour

accroître leur sentiment de sécurité. Certaines femmes juges ont donc dit qu'elles ne seraient acceptées au tribunal que lorsqu'elles formeront une masse critique. D'autres ont déclaré qu'il y avait une autre manière, à savoir lorsque les vieux juges auront des filles ou des brus qui chercheront à passer par dessus les obstacles!

Un argument intéressant a été présenté dans plusieurs lettres, à savoir que les avocats et les juges de sexe masculin étaient prédisposés à accepter l'autorité de la hiérarchie beaucoup plus facilement que leurs homologues de sexe féminin. Les femmes tendent à contester les édits ou les politiques qui viennent «d'en haut» si elles n'y trouvent pas de justification raisonnable. Les femmes tendent donc à passer pour des non-conformistes aux yeux de leurs supérieurs. Elles peuvent être perçues comme des «fauteurs de troubles» dans un grand cabinet juridique ou un tribunal. Les femmes qui ont soulevé cette question l'ont fait pour signaler que leurs jeunes collègues du sexe masculin qui peuvent très bien accepter le principe de l'égalité, en théorie, ne sont d'aucune utilité pour le mettre en pratique, parce qu'ils font partie de la structure hiérarchique qui doit être respectée et qu'il faut renforcer à tout prix. Seul le temps nous dira quel sera l'impact, s'il en est un, de cette prétendue prédisposition mâle en faveur de l'autorité hiérarchique ou patriarcale sur les tentatives des femmes à faire tomber les barrières dans les structures légales et judiciaires actuelles.

Aucun incident de harcèlement sexuel n'a été rapporté par des femmes juges nommées par le fédéral mais il existe un problème au niveau des cours provinciales. Ce problème est grave même s'il est circonscrit. Heureusement, les pires contrevenants sont très connus pour leur tendance dans cette direction et les nouvelles recrues féminines de la magistrature sont averties par leurs collègues du sexe masculin. Le comportement judiciaire aux conférences et séminaires, là où l'alcool est servi, pose un problème spécial et certains incidents très scandaleux survenus lors de telles occasions ont été signalés par un certain nombre de femmes juges. Il existe clairement un besoin lors de ces événements.

Un nombre important de femmes juges a déclaré avoir connu ou connaître actuellement, une

discrimination de la nature de celle qui empêche de bien faire le travail judiciaire. Elles faisaient l'objet, autrement dit, de discrimination dans la répartition du travail. Plusieurs juges de formation en droit criminel se sont plaints de ne pas avoir eu l'occasion de juger des affaires de meurtres importantes et complexes, que celles-ci sont automatiquement affectées à des collègues mâles et que leurs demandes répétées pour juger ces affaires étaient refusées de façon constante au motif qu'elles n'avaient pas suffisamment d'expérience pour présider des procès complexes. Leur réaction selon laquelle elles ne pourraient jamais acquérir cette expérience si on ne leur donnait jamais la possibilité de siéger n'a pas été prise en considération générale. Les Juges en Chef avec lesquels j'ai eu la possibilité de discuter de cette question ont expliqué qu'ils avaient la responsabilité d'affecter à une affaire, criminelle ou civile, le juge qu'ils estimaient le plus compétent pour le procès de par sa formation et son expérience. Autrement, croyait-on, ce serait une entorse à un devoir, ce qui ne pourrait pas se justifier par des considérations d'égalité des sexes. Il semblerait qu'il s'agisse de l'une de ces situations dans lesquelles la décision du supérieur sera acceptée à condition qu'il ait réussi à établir une relation de confiance avec ceux qui sont soumis à son autorité. En cas d'échec de sa part, sa motivation sera suspecte, en particulier si le juge qui est assigné n'est pas considéré, en général, par les membres du tribunal comme l'une des personnes les plus aptes de par sa formation et son expérience à traiter l'affaire.

Certaines femmes juges se sont insurgées contre le fait qu'on leur refusait de juger des affaires d'agression sexuelle au motif qu'elles n'étaient pas capables de faire preuve de l'objectivité requise. Ces femmes juges étaient habituellement plus jeunes, récemment nommées, et considérées par leurs collègues masculins comme des féministes radicales. Comme bon nombre d'interlocutrices l'ont dit à propos des questions liées au sexe, une féministe radicale, aux yeux de certains hommes, n'est peut-être qu'une femme qui croit dans l'égalité; l'affiche publiquement, et cherche à réaliser son idéal. Parce que la norme actuelle a toujours été, et demeure toujours, la norme de l'inégalité, l'égalité doit inévitablement sembler radicale à certains puisqu'il s'agit d'un rejet total de l'inégalité. En fait, elle va

à la racine même de celle-ci!

Il semble n'y avoir aucune raison de refuser à des femmes juges de juger des affaires d'agressions sexuelles ou dans les autres affaires où les femmes sont victimes des hommes. Il n'est absolument pas prouvé que le sexe soit pertinent quand il s'agit d'objectiver et de dépasser les prédispositions naturelles des deux sexes.

Plusieurs femmes juges ont déclaré que, lorsqu'elles ont été nommées la première fois, elles ont fait l'objet de fortes pressions pour prendre en charge les causes de droit de la famille, de façon à décharger leurs collègues de sexe masculin de l'obligation humiliante de faire du "travail de femmes". Il était présumé que les femmes voulaient le faire et que les juges de sexe masculin leur faisaient donc une faveur. Lorsque certaines ont déclaré qu'elles n'étaient pas particulièrement attirées par le droit de la famille et préféraient les causes de droit commercial, de responsabilité délictuelle ou de droit criminel, elles se sont encore fait accuser d'être des féministes et pas tout à fait normales. Certaines femmes juges ont dit qu'elles n'acceptaient de prendre les affaires de droit de la famille que pour être acceptées comme un apport utile au tribunal.

Il ne fait pas de doute que la discrimination est un peu comme la beauté, c'est-à-dire que, dans une certaine mesure, elle existe dans les yeux de celui qui regarde car ce qui peut paraître à certains une offre d'aide bien intentionnée à un juge défaillant sera pour une autre personne une insulte condescendante. C'est pourquoi, dans l'évaluation des réponses faites par les femmes juges à des fins statistiques, j'ai choisi avec soin parmi les exemples de discrimination et n'ai rapporté que ceux qui semblaient entrer clairement dans la dernière catégorie. Il n'est pas difficile pour quelqu'un qui a un degré élémentaire de sensibilité d'offrir de l'aide et de l'encouragement à un collègue de manière respectueuse, et il n'est pas difficile non plus de les recevoir de la même façon. Il se peut cependant que nous devions travailler un peu plus fort à avoir de bonnes relations.

Après avoir écrit aux femmes juges, je me suis rendue compte assez vite que certaines hésitaient à répondre à ma lettre par écrit, en dépit de la

promesse de confidentialité. Elles hésitaient particulièrement à critiquer leur Juges en chef par écrit. Une ou deux ont refusé de participer à l'étude, de façon catégorique, au motif qu'on leur demandait de faire quelque chose d'indélicat et de déplacé. Certaines ont toutefois répondu par téléphone; j'ai rencontré d'autres juges personnellement au cours de mes voyages dans tout le pays pour la Commission Royale d'enquête sur les peuples autochtones; et j'en ai rencontré d'autres dans des petits ou des grands groupes, selon le lieu.

Il est sûr que bien des femmes juges sentent se victimes d'aliénation lorsqu'elles sont la seule femme ou lorsque les femmes ne forment qu'une infime minorité de juges dans leur tribunal. Elles ne se sentent pas intégrées et ne peuvent pas discuter de leur situation avec leurs anciens collègues du barreau. La procédure interne de la justice revêt le caractère sacro-saint du confessionnal, et aucun juge ne se sent libre de discuter de ce qui se passe dans cette enceinte. C'est donc une vie particulièrement solitaire pour les femmes juges dans les petits tribunaux. Les femmes qui siègent dans la magistrature dans les plus grands tribunaux au Québec, en Ontario ou en Colombie-Britannique, où la présence féminine est beaucoup plus marquée, ont pu faire un contrepois dans une ambiance surtout masculine en organisant leurs propres rencontres sociales et culturelles. Le Conseil canadien de la magistrature ou l'Institut national de la magistrature pourrait envisager des moyens de rassembler la magistrature féminine pour discuter des questions d'intérêt particulier pour elles.

On trouve très peu de femmes des groupes de minorités dans la magistrature, ce qui est dû, dans une certaine mesure au fait que les femmes de couleur et les autochtones n'ont été que très récemment encouragées et aidées financièrement à poursuivre une carrière juridique. Heureusement, cette situation change. Bien que nous trouvions de plus en plus de femmes des groupes de minorités dans les facultés de droit, il n'y a encore qu'un très petit groupe de femmes issues des minorités qui ont des fonctions judiciaires et c'est, pour la plupart, au niveau provincial. Leurs réponses à ma lettre n'étaient pas encourageantes. Elles sont victimes de sexisme et de racisme dans la magistrature, comme

elles l'étaient dans la pratique du droit, et elles montrent un courage et une détermination remarquables dans des circonstances extrêmement difficiles. Le Groupe de travail s'est beaucoup félicité de la nomination, en novembre 1992, de Son Honneur le juge Connie Sparks, parmi les membres du Groupe. L'étude qu'elle a faite, savoir «Women of Colour in the Legal Profession: A Panoply of Multiple Discrimination» constitue une contribution précieuse à nos travaux et figure en annexe au présent rapport.

Par ailleurs, nous nous sommes aussi réjouis du fait que Sharon McIvor, de l'Association des femmes autochtones du Canada, a été nommée au Groupe de travail. Nous avons beaucoup apprécié l'étude très vaste qu'elle a faite, «Aboriginal Women in the Legal Profession»; celle-ci figure aussi en annexe au présent rapport. Nous attendons impatiemment le jour où des femmes des groupes de minorités siégeront à tous les niveaux de la magistrature et contribueront au processus judiciaire par leur vision et compréhension uniques du droit et de la vie.

Il faudrait prendre des mesures pour promouvoir la nomination des femmes juristes issues des groupes de minorités à la magistrature. L'Institut national de la magistrature devrait leur donner de la formation et de l'appui au cours de leurs premières années de carrière dans les tribunaux.

RECOMMANDATION

10.7 Le Groupe de travail recommande que les juges en chef traitent les femmes juges de leurs tribunaux de manière équitable dans l'attribution du travail.

RECOMMANDATION

10.8 Le Groupe de travail recommande que le Conseil canadien de la magistrature ou l'Institut national de la magistrature envisage des moyens pour rassembler les femmes juges afin de discuter des questions qui les intéressent, et veiller à ce qu'elles soient financer à cette fin.

RECOMMANDATION

10.9 Le Groupe de travail recommande que l'Institut national de la magistrature offre de la formation aux avocates issues des groupes de minorités qui sont qualifiées et intéressées par la fonction judiciaire et leur donne son appui pendant les premières années de leur carrière dans la magistrature.

désobligeantes faites par les avocats de la partie adverse à leur égard, mais semblent, au contraire, s'en réjouir. Les avocates s'attendent à ce que les juges exercent un certain contrôle sur ce qui se passe dans leur tribunal et, bien entendu, ces derniers devraient montrer l'exemple en s'adressant aux avocates de façon correcte et en les traitant avec civilité, courtoisie et respect.

Les avocates peuvent subir de la discrimination de la part des juges des deux sexes ou des avocats de la partie adverse, du personnel administratif et autres auxiliaires de la justice. Le Groupe de travail doit se préoccuper de toutes les formes de discrimination contre les avocates, quelle que soit l'identité de leur auteur. Les juges devraient jouer un rôle plus actif dans la prévention de cas de harcèlement dans leur salle de cour. On a proposé de dresser la liste de toutes les conduites jugées inacceptables devant le tribunal. Le juge est naturellement peu enclin à intervenir pour sanctionner ou réprimander l'avocat de peur de porter préjudice à la cause. Cette liste complète pourrait servir de différentes manières : a) le fait qu'elle existe et la possibilité d'intervention joueraient un rôle préventif; b) les tribunaux pourraient ainsi être poussés à examiner de façon critique la manière de sauvegarder la dignité de la cour; et c) il serait dit clairement que le règlement de ces problèmes relève de la déontologie judiciaire et que l'intervention s'impose pour cette raison.

B. LA DISCRIMINATION CONTRE LES AVOCATES

Il est grave qu'un juge fasse de la discrimination contre ses collègues de sexe féminin mais il est encore plus grave qu'il le fasse contre les avocates. L'abus du pouvoir judiciaire de cette manière doit tous nous révolter. Toutefois, de nombreuses avocates se plaignent de la manière dont elles sont traitées, en cour et en chambre, par les magistrats. Elles n'apprécient pas d'être appelées par des petits noms, sur un ton méprisant, ou d'être tout à fait laissées de côté pendant que le juge discute d'une prochaine partie de golf avec leur adversaire ou procède à un ajournement sans tenir compte de leur agenda. Elles sont particulièrement blessées lorsque le juge se moque d'elles devant leurs clients et le public. Les avocates se plaignent aussi du fait que les juges n'interviennent pas, en cas de remarques

Je ne poursuivrai pas plus avant sur ce sujet parce qu'il est mieux documenté ailleurs. Je me contenterai d'ajouter que ce Groupe de travail a décidé, dès les premiers stades de son mandat, de ne pas se concentrer sur des "histoires d'horreur" qui ne représentent pas le comportement de la plupart des juges mais plutôt sur les conduites les plus courantes et, néanmoins, tout à fait inacceptables.

C. L'INÉGALITÉ DANS LES NOMINATIONS JUDICIAIRES

Dans ma lettre aux femmes juges, je leur demandais leur avis quant à savoir si le processus de nomination judiciaire était caractérisé par l'inégalité entre les sexes, tant au fédéral qu'au provincial. Le sentiment dominant est que des progrès considérables

avaient été faits au niveau provincial. Bien que, par tradition, les femmes aient été gravement sous-représentées dans les tribunaux provinciaux, cette situation s'était améliorée au cours des cinq années passées, grâce à une certaine forme d'action positive. La province de l'Ontario a été félicitée de sa politique visant à promouvoir les femmes qualifiées et à les inviter à se présenter. Plusieurs provinces suivent maintenant l'exemple de l'Ontario. Un certain nombre de répondantes à ma lettre ont déclaré avoir bénéficié de cette politique. Elles ont cependant dit que bon nombre de leurs collègues de sexe masculin y voyaient une forme de discrimination à l'envers contre les avocats et ne manquaient pas une occasion de critiquer la performance judiciaire des répondantes, comme pour confirmer qu'elles n'avaient pas été nommées au mérite.

Le processus fédéral de nomination était encore perçu par bon nombre de personnes comme étant inéquitable, malgré la nouvelle structure du comité consultatif de l'ancienne ministre de la Justice, Kim Campbell, pour le choix des candidats. La magistrature fédérale est toujours perçue par certains juges comme une récompense pour services rendus et cela peut contribuer à leur faire croire qu'une charge de ce genre équivaut à un départ à la retraite. Ceux-ci sont donc perçus comme étant entièrement satisfaits du statu quo et peu intéressés à changer quoique ce soit, notamment, par l'adoption de relations collégiales avec leurs nouvelles collègues.

Les femmes juges et d'autres personnes consultées par le Groupe de travail ont dit clairement que les critères de nomination à la magistrature, si ce n'est le simple fait d'avoir été membre du barreau pendant des années, devraient être identifiés et publiés. La profession juridique, les candidats et ceux qui les appuient, tout comme le grand public, auraient alors une norme objective qui leur permettrait de voir quels sont les meilleurs candidats potentiels et d'évaluer les nominations. Cette initiative a été proposée pour éliminer le mystère et le secret qui caractérisent les nominations dans la magistrature fédérale et assurer à nouveau à la profession et au public que le processus est équitable et à l'abri des influences politiques. L'Association du Barreau canadien devrait prendre des mesures pour

encourager les femmes et les représentantes des groupes minoritaires à faire acte de candidature.

Bon nombre de femmes juges ont signalé les différentes manières dont les femmes étaient défavorisées pour les carrières de magistrates, en particulier les femmes chargées de famille. Les avocats dont les épouses ou compagnes s'occupent du «front domestique» ont le temps et l'énergie pour participer aux organismes professionnels, comme le barreau et l'Association du Barreau canadien. De cette manière, ils peuvent devenir plus «visibles» que les femmes dans la profession. Ils apparaissent plus fréquemment sur les listes de candidats et obtiennent une plus forte proportion des votes. Bon nombre se font aussi une personnalité publique grâce à des activités de bienfaisance en dehors des milieux juridiques, chose que les avocates n'ont pas souvent le temps de faire. Les qualités des candidates qui combinent une carrière avec des responsabilités familiales sont donc moins bien connues. Les rares fois que leur nom figure sur la liste de candidatures, la réaction est la suivante : «Qui est-elle? Je ne la connais pas».

L'exigence de l'ancienneté milite aussi contre les candidates qui sont venues à la pratique du droit plus tard dans leur vie que la plupart des hommes. Bon nombre de femmes ont fait autre chose dans leurs jeunes années, et l'on déclare que les autres expériences obtenues dans la vie devraient compter. Bien des femmes de couleur et jeunes autochtones, par exemple, se sont "fait au nom" dans leur collectivité (et dans certains cas, au niveau de tout le pays) du fait des services rendus au public avant d'adopter la carrière juridique. La sensibilité accrue qu'elles ont acquise de par leur expérience de la vie, ainsi que le perfectionnement de leurs compétences interpersonnelles, doivent compter comme des atouts pour devenir juge.

Il faudrait également tenir compte d'autres formes d'expérience avant l'emploi dans la pratique privée, notamment dans le cas des nominations fédérales, l'expérience dans une cour provinciale, ou à titre de juge administratif et, pour toutes les nominations, l'expérience à titre de conseiller juridique dans les commissions de réforme du droit, des droits de la personne, dans les établissements d'éducation

juridique, etc... L'objectif devrait être de tirer profit d'une gamme d'expériences la plus vaste et la plus variée possible.

Par exemple, les femmes juges issues des tribunaux administratifs ont eu l'occasion unique de développer leurs talents en matière d'adjudication et constitueraient un «réservoir» tout fait de candidates potentielles à la magistrature, comme il a été suggéré au Groupe de travail. Bon nombre d'avocates chargées de famille occupent ces postes ou ont pris leur retraite après l'expiration de leur mandat. Elles sont alors contraintes éventuellement de retourner à la pratique privée après des années d'absence. Le Groupe de travail est d'avis que l'expérience de ces femmes devrait être davantage utilisée dans la magistrature.

D. LA DISCIPLINE JUDICIAIRE

(Texte de la Présidente)

Les exhortations à l'action dans le domaine de la discipline judiciaire se sont faites entendre haut et fort à travers le pays; on a souligné, à plusieurs reprises, au groupe de travail le besoin d'un mécanisme efficace pour traiter les membres de la magistrature dont le comportement était, pour le moins, choquant et grossier de la part de magistrats, même d'après les normes les plus élémentaires.

Le comportement des magistrats doit faire l'objet d'une réglementation si l'on veut garder la confiance du public dans le système judiciaire. Comment procéder? Il a été recommandé par un certain nombre de groupes de consultation (dans lesquels figuraient des femmes juges) qu'une Commission de déontologie judiciaire soit instituée afin de maintenir la discipline parmi les juges de nomination fédérale et qu'un nombre égal de juges, d'avocats et de membres du public y soit nommé. Les plaintes contre l'inconduite des juges relèveraient exclusivement de la Commission, et elle devrait avoir ses propres avocats et son personnel pour l'aider. Sa tâche première serait d'administrer un code de déontologie judiciaire qui comprendrait les règles de déontologie judiciaire, les mécanismes de plaintes et une échelle de sanctions, si ce n'est la destitution,

pour violation des règles de ce code. Le code lui-même, et les plaintes déposées en vertu de celui-ci, seraient rendus publics, tout comme l'audition de ces plaintes et leur règlement final.

Des organismes identiques avec des pouvoirs et compétences semblables devraient être créés au niveau provincial.

Il a été soutenu devant le Groupe de travail que la confiance du public dans le processus de déontologie judiciaire est accrue lorsque la Commission comprend des membres du public. Leur présence sert deux fonctions importantes. Elle infuse dans le processus disciplinaire un point de vue essentiel, qui est celui du public, et elle évite de passer pour un système secret et fermé, ce qui est un des principaux reproches adressés au système tel qu'on le connaît présentement. Les barreaux dans tout le Canada comprennent maintenant des membres non juristes dans leurs comités de discipline et leurs auditions sont ouvertes au public. Ces deux innovations ont amélioré la confiance du public dans le processus disciplinaire pour les avocats.

On soutiendrait sans doute que la représentation de la profession et du public dans la commission envisagée sur la conduite déontologique nuirait à l'indépendance du judiciaire. Plusieurs personnes qui se sont exprimées dans le cadre d'un atelier sur la magistrature ont dit qu'il était grand temps que ce principe de l'indépendance judiciaire soit réexaminé pour voir son véritable sens et sa portée. Elles soupçonnaient que le principe serait éventuellement utilisé comme paravent pour cacher une conduite qu'il n'avait jamais été censé cautionner. Sa finalité essentielle était de protéger le pouvoir judiciaire contre l'ingérence des deux autres pouvoirs, et il n'avait jamais été censé rendre la magistrature responsable envers quiconque pour tout comportement indigne. Évidemment, la Commission n'aurait pas le pouvoir d'examiner ou de commenter la validité des décisions judiciaires, car ceci relève du processus d'appel. Sa fonction serait celle d'un organe distinct pour entendre et examiner les plaintes sur la conduite indigne de magistrats.

Le point de vue le plus répandu qu'ont exprimé les personnes qui assistaient à l'atelier sur la

magistrature (incluant un homme et six ou sept femmes) consistait à dire que le système actuel de règlement des plaintes contre les juges devant le Conseil canadien de la magistrature et ses homologues provinciaux est tout à fait inefficace pour traiter le problème du racisme et du sexisme de la part de certains juges. On estime communément que notre système de justice est l'objet de discrédit à cause de leur inconduite et de l'incapacité apparente du Conseil canadien de la magistrature de régler la question.

Le Conseil canadien de la magistrature a été créé en décembre 1971; il est constitué de Juges en Chef et de Juges en Chef Adjointes de toutes les cours supérieures du Canada, et il a pour mandat de "promouvoir l'efficacité et l'uniformité et d'améliorer la qualité du service judiciaire dans les tribunaux supérieurs et de comités". Les pouvoirs disciplinaires du Conseil sur les juges des cours supérieures et de comités sont administrés par le biais de son comité de déontologie. Bien que les juges soient nommés à titre inamovible et soient seulement sujets à destitution par le gouverneur général, sur une adresse du Sénat et de la Chambre des communes, le Conseil jouit de pouvoirs étendus d'enquête. Les enquêtes peuvent avoir lieu en public ou en privé, et le juge qui en fait l'objet doit être informé de la tenue de l'enquête et de son droit d'être entendu, de contre-interroger les témoins et de produire une preuve pour sa défense. Toutefois, les enquêtes ont rarement lieu dans les faits.

Bien que certains membres de la profession juridique soient conscients du fait que le Conseil canadien de la magistrature est doté d'une procédure interne pour sanctionner ses juges, que les plaintes sont enregistrées et leur règlement publié dans le Rapport annuel du Conseil, la grande majorité des juristes n'est pas au courant du processus et n'a jamais vu une copie du Rapport annuel du Conseil. Le grand public connaît encore moins de choses évidemment sur le processus du Conseil, et il tire ses renseignements sur l'inconduite des juges exclusivement des rapports haut en couleurs des médias. Cette situation semble tout à fait inacceptable. De l'avis du Groupe de travail, le temps est venu pour l'instauration de mesures disciplinaires plus efficaces pour la magistrature, et

qui feraient intervenir des juges, des avocats et des membres du public. De cette manière, la conduite des juges sera évaluée de façon plus équilibrée, l'intégrité de la magistrature sera préservée et la confiance du public dans le système de justice, restaurée.

RECOMMANDATION:

10.10 Le Groupe de travail recommande que la discrimination imposée par les juges à d'autres juges ou avocats fasse l'objet de sanctions disciplinaires.

RECOMMANDATION:

10.11 Le Groupe de travail recommande que le Conseil canadien de la magistrature élabore un code de déontologie judiciaire en prévoyant des mécanismes de plainte et une échelle de peines pour violation de ses dispositions et que le code soit largement accessible à la profession et au public.

RECOMMANDATION:

10.12 Le Groupe de travail recommande que le Conseil canadien de la magistrature propose au ministre de la Justice de créer une commission sur la déontologie judiciaire, dotée de ses propres avocats et son propre personnel, pour administrer le code de déontologie judiciaire et que ses audiences et jugements soient ouverts au public.

RECOMMANDATION

10.13 Le Groupe de travail recommande que la Commission sur la déontologie judiciaire soit composée d'un nombre égal de juges, d'avocats et de membres du public.

et 24,4 % des membres du barreau de cette province sont des femmes.

3. Pour une ventilation détaillée, voir les tableaux 4 et 5 du chapitre 3.
4. Rapport du Groupe de travail de l'Ontario à la p. 9.
5. *R. c. Askov* (1990) 74 D.L.R. (4th) 355.
6. Ministère de la Justice Canada, *Un nouveau processus de nomination* (Ottawa : 1988), à la p. 5.
7. *Ibid.*
8. Extrait de *Provincial Judicial Appointments: Cabinet Guidelines to Ensure Appointments Based on Merit* (déposé devant l'assemblée de la Nouvelle-Écosse, le 29 mai 1991).

RECOMMANDATION

10.14 Le Groupe de travail recommande que les procureurs généraux des provinces et territoires envisagent de créer des commissions sur la déontologie judiciaire du même genre, que celle suggérée au niveau fédéral, ayant la même composition, et les mêmes pouvoirs pour administrer les codes de la province.

RECOMMANDATION

10.15 Le Groupe de travail recommande que le Conseil canadien de la magistrature établisse la liste complète des comportements qui ne seront pas tolérés au tribunal.

NOTES

1. I. Grant et L. Smith, "Gender Representation in the Canadian Judiciary", dans *Appointing Judges: Philosophy, Politics and Practice* (Rapport de la Commission de réforme du droit de l'Ontario, 1991).
2. Toutefois, certaines cours provinciales vont bientôt devenir représentatives de la proportion de femmes dans la profession. Par exemple, 19 % des juges des cours provinciales de la Colombie-Britannique sont des femmes.

CHAPITRE ONZE

LA PRATIQUE DU DROIT DE LA FAMILLE - UNE ÉTUDE DE CAS

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE ONZE LA PRATIQUE DU DROIT DE LA FAMILLE - UNE ÉTUDE DE CAS

I.	INTRODUCTION	219
II.	LE STATUT DU DROIT DE LA FAMILLE	219
	A. POURQUOI PARLER DE STATUT?	219
	B. LA REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LA PRATIQUE DU DROIT	222
	C. L'AVANCEMENT PROFESSIONNEL DE L'AVOCATE	223
	1. LES LIMITES À L'ACCÈS AU STATUT D'ASSOCIÉ	223
	2. LES RESTRICTIONS SUR LE REVENU	223
	3. LA PARTICIPATION RÉDUITE DANS LES ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES	224
	4. LES CHANCES RÉDUITES DE NOMINATION JUDICIAIRE	224
III.	LE MANQUE DE RESSOURCES	225
	A. LE MANQUE DE FINANCEMENT POUR L'AIDE JURIDIQUE	225
	B. LE MANQUE DE RESSOURCES JUDICIAIRES ...	225
IV.	LES FRUSTRATIONS ET LES MOTIVATIONS .	226
V.	LES PROBLÈMES EN DROIT POSITIF	228
	A. LE TRAITEMENT INSATISFAISANT DES PARTIES AUTOCHTONES DANS LES LITIGES EN DROIT DE LA FAMILLE	228
	B. LES DROITS LIMITÉS DES LESBIENNES QUI SONT MÈRES ET CONJOINTES	228
	C. LES PROCÉDURES INDUMENT COMPLEXES	228
	D. LES DIRECTIVES CONFUSES SUR LES BIENS FAMILIAUX ET LE SOUTIEN	228
VI.	CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS	228

CHAPITRE ONZE

LA PRATIQUE DU DROIT DE LA FAMILLE - UNE ÉTUDE DE CAS

I. INTRODUCTION

Le Groupe de travail traite la question du droit de la famille sous une rubrique distincte dans ce rapport et ce, pour un certain nombre de raisons. Tout d'abord, bon nombre de juges qui siègent dans les tribunaux de la famille et de la jeunesse ont demandé au Groupe de travail d'examiner ce qu'ils perçoivent comme le «statut inférieur» du droit de la famille. Deuxièmement, nos consultations générales ont montré que les inquiétudes à propos de ce domaine se retrouvaient chez les avocats de la pratique privée, les professeurs de droit et les avocats de l'État qui travaillaient dans ce domaine en vertu des régimes provinciaux d'aide juridique. Troisièmement, bon nombre de mémoires que nous avons reçus font référence à des problèmes en droit de la famille. Le Groupe de travail a distribué une enquête sur la pratique de ce droit dans le programme national sur le droit de la famille de 1992, un grand congrès des avocats pratiquant en droit de la famille, et des juges de tribunaux de la famille, sous l'égide de l'Association du Barreau canadien et de la Fédération des professions juridiques du Canada; il a reçu une vaste gamme de réponses approfondies de tout le pays.

Enfin, le Groupe de travail se demandait dans quelle mesure la profession juridique et le système judiciaire traduisaient les priorités et les valeurs de la société canadienne. Les législateurs canadiens déclarent qu'ils accordent une grande valeur aux enfants et à leur bien-être; les Canadiens sont dotés de nombreuses lois visant la protection de l'enfance, le soutien aux familles monoparentales et de réglementation sur le partage des biens familiaux en cas de divorce; des régimes d'aide juridique à la famille ont été mis sur pied pour permettre aux personnes défavorisées par leur engagement envers leur famille et leurs enfants d'avoir les droits garantis dans nos lois. Ces engagements sont-ils appuyés par des actes pratiques? Les belles phrases de nos

législateurs se reflètent-elles dans les expériences concrètes de nos avocats pratiquant en droit de la famille et des parties au litige? Dans l'examen de la preuve sur la pratique du droit de la famille au Canada, le Groupe de travail a conclu que la réalité était bien loin de nos aspirations et de nos idéaux. Les avocats qui luttent pour les parties en litige dans ce domaine ont reçu peu d'appui en dépit des assurances verbales de nombreux paliers de gouvernement. Une avocate a dit de façon cynique que les gouvernements donnaient toute l'aide possible, excepté une aide concrète.

Le cumul de ces problèmes qui surviennent dans tous les secteurs de la profession a alerté le Groupe de travail qui a conclu qu'un examen plus approfondi s'imposait. Le statut du droit de la famille et la situation des avocates dans cette branche du droit constituent une bonne étude de cas pour analyser l'incidence de l'inégalité entre les sexes sur le système judiciaire.

II. LE STATUT DU DROIT DE LA FAMILLE

A. POURQUOI PARLER DE STATUT?

Le Groupe de travail a découvert que, dans l'échelle de prestige des différents domaines du droit, le droit de la famille est pratiquement toujours le plus mal coté. En tant que domaine, son «statut» est faible et, par conséquent, les avocats spécialisés en droit de la famille ont peu de prestige dans la profession. Ceux qui ont mentionné le peu d'importance de ce droit au Groupe de travail ont utilisé ce terme dans son sens le plus fondamental. La profession d'avocat signifie habituellement que l'on a un revenu adéquat et des ressources suffisantes pour faire son travail correctement et pour donner un service de qualité aux clients. Cela signifie que l'avocat bénéficie de l'estime de soi, du soutien de ses collègues et du respect de la communauté juridique.

Le statut, dans ce sens, est important pour les avocats et les juges. Au niveau personnel, le statut a une incidence sur la mobilité et la promotion et, au niveau communautaire, il joue un rôle dans l'attribution des ressources judiciaires, l'affectation du financement de l'aide juridique et, en fin de compte, sur la facilité avec laquelle les avocats pratiquant en droit de la famille obtiennent des résultats équitables pour leurs clients.

Comme les uns après les autres les avocats et les juges ont soulevé la question du statut, il est devenu évident que ces inquiétudes reflètent beaucoup plus qu'un malaise personnel. Bien qu'il soit vrai (et les citations suivantes l'illustrent) que bon nombre d'avocats ont été blessés et attristés par les commentaires grossiers et insultants faits à propos de leur domaine de travail, des problèmes plus graves sont aussi apparus.

Il est important pour un bon juge ou un bon avocat de pouvoir se servir du système juridique pour obtenir des résultats équitables. La capacité de le faire est essentielle si l'on espère avoir une pratique prospère et intéressante, ou une carrière satisfaisante comme juge. Pour établir une réputation de compétence qui permette d'avoir une bonne clientèle, il faut pouvoir "apporter la justice" à ses clients à un coût raisonnable et de façon opportune.

À l'heure actuelle, le droit de la famille combine des ressources limitées et des procédures beaucoup trop complexes avec un manque de respect et un apport financier inadéquat, par conséquent, les avocats du domaine ne peuvent faire bénéficier leurs clients que d'une justice limitée. En droit de la famille, il s'agit d'un problème particulier car il y a très peu d'aspects dans cette pratique qui permettent à l'avocat travaillant seul de donner un service complet. Une grande partie des affaires demandent la résolution de conflits ou, ce que les philosophes appellent «une justice distributive», c'est-à-dire une issue équitable en vertu de laquelle des biens sont répartis de façon juste. En conséquence, la plupart des clients sont inquiets et profondément touchés par la rareté des ressources dont disposent leurs avocats. La rareté résulte également du fait que ceux qui allouent les ressources considèrent parfois que certains besoins ne sont pas importants. Dans la

pratique du droit de la famille, comme devant les tribunaux de la famille, la rareté des ressources judiciaires et financières vitales a atteint un niveau critique au Canada. Ceux qui ont parlé au Groupe de travail estimaient que la cause en était le faible prestige dont jouit ce droit au Canada.

Le manque d'importance et de ressources de ce domaine du droit a un effet encore plus néfaste sur les femmes. Les statistiques de l'Ontario montrent qu'environ 70 % des clients de l'aide juridique en droit de la famille sont des femmes.

Les commentaires généraux sur le statut étaient assez révélateurs. Pratiquement tous ceux qui l'ont dit attribuaient un très faible statut à cette branche. Certains ont noté qu'elle avait à peu près le même niveau que le droit criminel tandis que d'autres ont déclaré que le droit social et le droit du logement ainsi que le droit hypothécaire (consistant entre autres dans les « évictions de veuves et d'orphelins ») avaient un rang légèrement inférieur encore. Ceci confirme les résultats d'une enquête américaine dans laquelle une liste détaillée de plus de deux cent domaines a été présentée aux avocats pour qu'ils les classent selon leur statut et leur intérêt. Le droit de la famille est arrivé au quatrième rang avant la fin, suivi seulement du droit de logement, du droit de l'immigration et du droit social. Les avocats ont noté que des commentaires méprisants sur cette branche émanaient tant des juges que des autres avocats.

Une répondante a signalé que le droit de la famille est considéré comme un «travail de femme». Un autre a dit ceci :

[Traduction]

Je ne peux jamais me permettre d'oublier que je ne suis pas une «vraie avocate». Les avocats seniors de mon cabinet ne respectent pas ma pratique. Mon cabinet s'attend à ce que les femmes s'occupent de ce genre de dossier - pensent-ils que nous avons un genre d'instinct maternel pour ces dossiers?

De nombreux répondants ont fait valoir que le statut équivaut à l'argent, notamment dans les termes suivants :

[Traduction]

Comment le droit de la famille peut-il être inférieur dans l'échelle au travail hideux et horrible qui consiste à soustraire des fonds de la portée des handicapés, des blessés, des orphelins ou des gens trompés dans les affaires d'assurance, ou à limiter les prestations d'assurance? Certes la seule différence se situe au niveau de l'argent!

Selon un autre commentaire :

[Traduction]

Le droit de la famille a un statut inférieur parce qu'il est moins lucratif, très prenant et dur sur le plan émotif... Certains avocats le pratiquent en Ontario du fait que les lois sur l'assurance sans égard à la responsabilité ont mis un terme au marché lucratif des blessures corporelles, mais les «gars» savent bien que leurs collègues n'aiment pas ce travail et qu'ils ne le font que parce qu'ils y sont obligés. Le reste de leur travail est du «vrai» droit - les transactions commerciales, les questions d'argent, les règlements monétaires, bien que ces affaires ne visent pas même un dixième de ce que représente un dossier moyen en droit de la famille.

Bon nombre de commentaires sur le droit de la famille révèlent une insatisfaction générale dans ce domaine de la part des cabinets :

[Traduction]

La section du droit de la famille de notre cabinet est le parent pauvre de notre cabinet, par rapport aux litiges. Elle est traitée comme une plaisanterie. Les avocats seniors découragent les jeunes avocats salariés et les stagiaires de développer les talents naturels qu'ils peuvent démontrer en ce domaine. Je crois que c'est un domaine vraiment difficile et exigeant, et la «grande classe», c'est-à-dire les avocats qui ont un réel talent et des capacités innées, devrait y travailler. Le droit immobilier, les testaments, la réorganisation des sociétés, etc..., peuvent être confiés à des avocats qui ont de bonnes compétences techniques mais ils n'ont pas besoin d'avoir le type de talents que les litiges et procès, les négociations avec les syndicats, par exemple, exigent. Ces talents sont exigés des avocats en droit de la famille.

Le faible statut qui est attribué à mon travail par d'autres, pour la plupart des hommes, reflète bien

le malaise qu'a notre profession dominée par les hommes dès lors qu'il s'agit de quelque chose qui n'est pas tout à fait cérébral, analytique, concret, ou qui est impossible à définir et détaché de notre humanité intrinsèque. Avec tous les avocats pratiquant en droit de la famille, je continuerai à travailler dans un système juridique rempli de préjugés, de stéréotypes et d'inégalités et, petit à petit, nous finirons par faire des progrès. Ça, c'est du vrai droit! Merci bien.

Ceux qui travaillent avec les défavorisés et qui dépendent d'eux pour le financement de leur carrière vont au devant de difficultés et n'ont, en général, pas un très grand prestige. Si les riches, les puissants, ou le gouvernement financent ce que vous faites, ça va! Si une église vous paie pour travailler avec les pauvres, si l'aide juridique pénale paie pour vos clients, ou si le gouvernement vous engage comme travailleur social pour aider les défavorisés, vous avez encore du prestige.

Tout ce qui dépend de l'aide juridique a un statut très faible. Je ne sais pas pourquoi, puisqu'il est bien vu que les fonds arrivent en blocs importants de l'État (obtenir de gros dossiers à poursuivre ou être engagé par le gouvernement pour des litiges civils). Autrement dit, la taille compte!

Il y a une véritable contradiction dans la question du statut pour les avocates. Par rapport aux autres femmes de la collectivité, les avocates pratiquant en droit de la famille jouissent d'un statut élevé et semblent avoir des emplois très bien payés, à telle enseigne que les clientes s'attendent souvent à ce que les avocates travaillent pour rien. Certaines clientes présument (sans se poser davantage de questions) que les «autres» clients des avocates les paient si bien qu'elles peuvent se permettre de ne rien facturer à la femme qui demande des services gratuits. On dit souvent à l'avocate que si elle est une féministe, elle devrait le faire gratuitement. Par rapport aux avocats, toutefois, les avocates sont relativement mal payées, et elles ont un statut bien inférieur. Le même clivage se retrouve souvent lorsqu'il s'agit de revenu; il est très difficile de se trouver avec des associés qui pensent que vous ne facturez vraiment pas assez, et des clients qui pensent que vous facturez beaucoup trop. Il ressort du ton de bon nombre de

réponses que le droit de la famille qui, la plupart le concèdent, est un domaine ingrat et exigeant, est encore plus difficile à cause des commentaires acerbes et du mépris ouvert que les avocates et avocats y subissent. En voici quelques exemples :

[Traduction]

Le travail est considéré comme ingrat et dur. Dans un cas les plus ironiques de ma vie, on m'a dit que mon travail était un «sale boulot». C'était un chirurgien thoracique qui parlait et il m'a fallu un certain temps pour réaliser combien cet avis était étrange.

J'ai entendu un juge se plaindre dans la salle d'audience parce que le procès criminel était retardé; «il se sentait enlisé dans ce marasme!»

Le droit de la famille n'attire pas le respect. J'ai un jour entendu un juge se demander au début d'un procès en droit de la famille pourquoi il était dans un tel pétrin.

Même à la faculté de droit, mes collègues disaient que le droit de la famille n'était pas du «vrai» droit! J'ai été blessée à ce moment-là et je le suis toujours.

Deux observations importantes doivent être faites à ce stade. Un nombre tout à fait disproportionné d'avocats pratiquant en droit de la famille sont des femmes et le fait d'être un avocat dans ce domaine limite les chances de réussite et d'avancement dans la profession juridique.

B. LA REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LA PRATIQUE DU DROIT

Les femmes ont commencé à pratiquer le droit de la famille en nombre disproportionné. Les avocates ont donné deux raisons à ce phénomène, le fait d'être auto-sélectionnées dans ce domaine du droit à cause de l'intérêt pour la question, et le fait d'être poussées par d'autres avocats. Les arguments qui ont été donnés pour pousser les femmes en droit de la famille se rangent dans trois catégories.

Premièrement, les avocates sont plus aptes, croit-on, à traiter les affaires d'enfants, de maison et de

situations domestiques émotives (leurs domaines de compétence traditionnels). Certains répondants estiment que la constitution en ghetto de ce domaine du droit se produit à cause d'une tendance naturelle de la part des avocats seniors à croire que les femmes aiment faire le travail juridique le plus difficile et le moins payant. Ils nous ont dit ceci :

[Traduction]

En droit de la famille, vous traitez des émotions - c'est tout à fait au-dessous de la dignité des avocats seniors de s'occuper de cela, du moins à ce qu'ils disent. Personnellement, je ne comprends rien - essaient-ils de me dire qu'il n'y a pas d'émotions dans une fusion de sociétés? Dans les actions en blessures corporelles? En droit criminel? Je pense qu'ils veulent dire que les émotions masculines types, comme la colère, le dépit, l'agression, le ressentiment, la cupidité, la crainte et le besoin d'exercer son pouvoir, se retrouvent aussi dans d'autres domaines juridiques, comme le droit du travail, le droit commercial, etc... mais, que ce n'est pas la même chose. Ce sont les émotions liées à votre famille qui ne sont pas acceptables.

Quand je pense au droit de la famille, je pense à un stéréotype, les femmes qui s'occupent des autres, qui ont de l'empathie en face de la douleur des autres, qui frottent gaiement les planchers en droit et cela m'agace.

Deuxièmement, les avocates ne sont pas considérées comme capables de traiter d'autres domaines du droit, comme le droit des sociétés, le travail de défense criminelle ou les litiges civils :

[Traduction]

Les gars pensent que les femmes ne sont pas capables de traiter les domaines les plus difficiles du droit.

Dans mon cabinet, il est très dur pour les femmes d'entrer dans le domaine du droit corporatif ou commercial; je fais donc du droit de la famille par défaut.

Troisièmement, les avocats ne font pas de droit de la famille parce qu'ils ne le veulent pas ou ne le peuvent pas : les femmes doivent donc s'en charger.

[Traduction]

Les hommes évitent ce domaine et ils y poussent les femmes.

Je pratique en droit de la famille parce qu'il y a toujours de la demande, et je pense que les clientes préfèrent avoir affaire à des avocates.

Le droit de la famille est devenu un «ghetto rose» dans la communauté juridique. C'est un très grand ghetto qui augmente en importance au fur et à mesure que les droits des parents, des enfants et des conjoints séparés s'étendent et se précisent. En fait, on peut dire que l'explosion du nombre d'affaires en droit de la famille et les pressions intolérables qui pèsent actuellement sur les rares ressources du droit de la famille, et sur les praticiens dans ce domaine, pourraient expliquer le nombre croissant de femmes qui pratiquent le droit de la famille. Quand il n'y avait que des hommes qui pratiquaient le droit, le droit de la famille était un domaine peu connu de spécialisation, et les femmes n'avaient pas beaucoup de droit en justice.

Est-ce vrai que les avocates sont «meilleures» que les avocats en droit de la famille? Bon nombre des répondants sur ce point n'étaient pas très sûrs. Certains semblaient croire qu'un «vrai» avocat, qu'il soit homme ou femme, se conforme à un certain modèle. Les problèmes se sont multipliés quand des juges et des avocats qui n'ont pas d'instinct pour le droit de la famille ont cherché à le pratiquer malgré tout. Un avocat estimait que les hommes étaient plus durs et qu'ils en faisaient une affaire d'orgueil personnel dans des affaires, au détriment des intérêts du client. Selon un juge, «les meilleurs avocats, en moyenne, tendent à être les avocates d'expérience.» Le sentiment général était que des personnalités différentes (par ex., maternelles, agressives, passives) pratiquaient le droit différemment, et que la plupart des personnalités du type de droit de la famille tendaient à être des femmes. Toutefois, bon nombre de répondants ont fait des commentaires de cet ordre :

[Traduction]

Les hommes qui pratiquent en droit de la famille sont habituellement des grands avocats avec lesquels j'aime beaucoup travailler.

Les hommes qui sont aptes dans le domaine sont **extrêmement** bons et je crois que davantage de femmes possèdent les aptitudes et la tolérance nécessaires pour régler les problèmes qui se produisent dans ce contexte.

C. L'AVANCEMENT PROFESSIONNEL DE L'AVOCATE

Bon nombre d'avocates en droit de la famille ont dit qu'elles étaient freinées dans leur carrière à cause du domaine du droit dans lequel elles pratiquent.

1. LES LIMITES À L'ACCÈS AU STATUT D'ASSOCIÉ

La plupart des répondants estimaient qu'il était plus difficile pour les praticiens d'obtenir des promotions et le statut d'associé, bien qu'il soit plus facile d'obtenir des postes de «jeunes avocats» dans la spécialité. Pour grimper dans la hiérarchie, il faut dépasser ce stade, à la manière d'un «rite de passage».

[Traduction]

Je trouve des avocats en droit de la famille surtout dans les cabinets de taille moyenne ou petite, du fait qu'ils ont été rejetés par les grands cabinets.

Au niveau inférieur, le droit de la famille est bon, vous entendez souvent dire qu'il y a un poste d'avocat salarié, mais qu'il faut faire du droit de la famille.

2. LES RESTRICTIONS SUR LE REVENU

Pratiquement tous les répondants convenaient que du fait des honoraires, habituellement plus bas, les comptes à recevoir étaient plus élevés, les diminutions de comptes involontaires plus nombreuses et les paiements retardés davantage que dans les autres domaines du droit. Les revenus en étaient gravement touchés. D'autres ont mentionné l'impossibilité générale de facturer des bonis au résultat, le manque d'honoraires éventuels et l'impossibilité de facturer une majoration, comme des problèmes graves. Les répondants ont aussi signalé le soin avec lequel les clients examinent les factures

et ont parlé de la tendance des clients à faire taxer les honoraires des avocats s'ils sont un tant soit peu insatisfaits. Les clients de droit de la famille seraient généralement des gens de classe moyenne ou pauvre qui ne peuvent pas payer leurs frais autrement qu'avec leurs propres fonds. Voici deux des commentaires les plus révélateurs que nous ayons reçus :

[Traduction]

Je peux assurer que si les clients en droit de la famille avaient les mêmes ressources que les sociétés ou les compagnies d'assurance, le droit de la famille aurait un statut supérieur.

Si les conjoints avaient une «assurance-séparation», comme les propriétaires ont une assurance-responsabilité, tous les cabinets d'élite se précipiteraient pour pratiquer dans ce droit!

3. LA PARTICIPATION RÉDUITE DANS LES ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES

Nous avons demandé si les avocats de la famille avaient, de ce fait, une participation limitée aux associations professionnelles. Pratiquement toutes les personnes interrogées n'y voyaient pas un problème et félicitaient particulièrement l'Association du Barreau canadien pour sa contribution au domaine et le respect qu'elle lui témoigne. La difficulté consistait à trouver le temps et l'argent pour participer. Voici les commentaires les plus courants :

[Traduction]

Il est plus dur de faire du travail dans l'Association du Barreau canadien et au barreau, dans le cas des avocats de la famille, car ils ont moins de temps libre.

Nous travaillons un nombre incroyable d'heures pour n'obtenir que des revenus modestes. Qui peut faire en plus du travail bénévole dans le cadre de l'Association du Barreau canadien?

4. LES CHANCES RÉDUITES DE NOMINATION JUDICIAIRE

Pratiquement tous les répondants à l'enquête sont d'avis qu'il est plus difficile pour les spécialistes du droit de la famille d'accéder aux plus hauts niveaux

de la magistrature. Toutefois, dans les juridictions où il y a des tribunaux de la famille, la nomination de ces spécialistes ne posait pas beaucoup de problèmes. Bien que la plupart des juges des cours supérieures étaient payés au même tarif, il n'y avait pas de discrimination contre les juges en droit de la famille dans les cours supérieures. Mais dans les secteurs où il y a des tribunaux distincts de la famille, ou là où les juges de cours provinciales font beaucoup de droit de la famille, la plupart d'entre eux étaient à un niveau de cour inférieur (provinciale) et étaient donc moins bien payés que les juges des cours supérieures, et partageaient cette distinction surtout avec les juges des cours criminelles. Dans une réponse de l'Ontario, il est dit ceci :

[Traduction]

Dans le sud-ouest de l'Ontario, la plupart des juges proviennent de cabinets où ils faisaient des litiges en assurance et dans le domaine de l'automobile, alors que les dossiers sont pour la plupart en droit de la famille. Ce n'est pas une bonne chose.

Selon un autre commentaire :

[Traduction]

Pour les nominations judiciaires, j'ai entendu dire que les spécialistes en droit de la famille sont considérés comme n'ayant pas une expérience assez diversifiée pour accéder à la magistrature. Personne dans la spécialité du droit de la famille n'a été nommé dans la magistrature de la Saskatchewan en dix ans, autant qu'il m'en souviennne.

Un avocat d'un autre secteur estimait que :

[Traduction]

Personne dans nos récentes nominations à la division générale n'a jamais fait du droit de la famille, et encore moins possédé de connaissances véritables dans ce domaine.

Il ne s'agit là que de perceptions, mais elles révèlent que, chez les praticiens du droit de la famille, l'obtention d'une nomination dans la magistrature est très limitée.

III. LE MANQUE DE RESSOURCES

Le Groupe de travail a mis en évidence deux domaines dans lesquels le manque de ressources cause de graves problèmes pour les avocats en droit de la famille et leurs clients. Dans la mesure où ces avocats et leurs clients sont surtout des femmes, les problèmes prennent une allure d'injustice systématique pour ceux qui en souffrent.

A. LE MANQUE DE FINANCEMENT POUR L'AIDE JURIDIQUE

La recherche faite par le Groupe de travail sur la relation entre le financement de l'aide juridique et le bien-être des avocats de la famille a donné lieu à une explosion de frustration. Pratiquement tous les répondants ont dit que l'aide juridique en général, dans ce domaine, n'était pas bien financée et qu'il y avait un écart flagrant entre les ressources considérables de l'aide juridique au criminel et les sommes beaucoup plus réduites de l'aide juridique en droit de la famille. La seule exception est dans la province de Québec où c'est l'inverse. Les inquiétudes les plus graves tenaient au fait que le tarif de l'aide juridique au criminel était parfois de deux à quatre fois plus élevé que pour l'aide juridique familiale et que les régions de l'aide juridique ne tenaient pas compte du besoin, en droit de la famille, de débours spéciaux pour les témoins experts et pour les autres dépenses supplémentaires en matière de litiges civils.

Les répondants n'aimaient pas non plus que les tarifs d'aide juridique soient centrés sur les litiges et les comparutions en cour. Une femme a déclaré que les dossiers d'aide juridique limitaient le temps pour penser, faire de la recherche et écrire, parce qu'on a besoin de plus de causes pour gagner sa vie décemment. Selon une autre, «le tarif de l'aide juridique en droit de la famille est supérieur pour les comparutions en cour et la rédaction de documents que pour la médiation, la recherche et la négociation, même si cette dernière aboutit. Ceci n'est pas bon».

Bon nombre d'avocats ont déclaré qu'ils ne pouvaient tout simplement pas prendre de certificats d'aide juridique. D'autres ont dit que leurs cabinets

ne leur permettraient plus de le faire. La gravité de la situation est accentuée par la remarque qui revient souvent et selon laquelle il est moins cher pour un avocat de la famille de travailler *pro bono* et ainsi d'éviter de faire toute la paperasserie exigée par l'aide juridique. Par exemple, en Ontario, l'aide juridique paie 67 \$ l'heure (moins 5 %) pour les certificats de l'aide juridique tandis que les frais généraux peuvent facilement se monter à 80 \$ l'heure, selon la taille du cabinet.

Les répondants à l'enquête ont opposé cette situation à celle de l'aide juridique au criminel :

[Traduction]

Le droit de la famille impose des frais généraux plus élevés pour des choses comme la dactylographie, la copie, le travail de secrétariat, les débours, la recherche, les lettres, les appels interurbains, etc., que pour le droit criminel, mais paie moins. Vous ne pouvez pas non plus faire d'économies à l'échelle, comme c'est le cas en droit criminel, en faisant plusieurs auditions relatives au cautionnement en même temps ou en faisant plusieurs plaidoyers le même matin.

Pourquoi l'aide juridique au criminel paie-t-elle si bien alors que l'aide juridique en droit de la famille est une perte pour votre compte en banque? En Colombie-Britannique, une journée en cour criminelle rapporte 1 600 \$ tandis qu'une journée devant le tribunal de la famille rapporte 400 \$. Il semble y avoir une forme de discrimination systémique calculée pour attirer les bons avocats en droit de la famille dans la pratique lucrative du droit criminel. Où sont nos valeurs familiales? Il semble y avoir un contraste chronique entre l'insistance verbale sur les valeurs de la famille et le soutien réel qui est donné aux questions pénales.

B. LE MANQUE DE RESSOURCES JUDICIAIRES

Bon nombre de répondants estiment que les ressources du système judiciaire (le temps du juge, les salles d'audience, le personnel judiciaire, les bureaux, etc.) ne sont pas attribués de façon équitable ou judicieuse aux dossiers de droit de la famille. Ces questions sont perçues différemment selon la province ou le district d'origine de l'avocat. Près de la moitié

des répondants estiment que cette répartition des ressources n'est pas équitable. Les régions dans lesquelles existent des tribunaux unifiés de la famille semblent recevoir les meilleurs commentaires mais là où les ressources ne semblent pas réparties de façon équitable, les effets sur les avocats et les clients sont très graves.

[Traduction]

En Colombie-Britannique, je suis heureux de dire que les procès sur la garde ont une priorité *de facto* sur toutes les autres affaires bien que les autres dossiers dans le domaine se trouvent au bas de la liste des priorités pour les juges de la C.-B.

En Ontario, la pression des requêtes provisoires en droit de la famille est si forte que les rares juges disponibles sont si occupés qu'ils ne peuvent pas toujours étudier les dossiers à fond.

Je suis fâché(e) du manque de personnel de médiation et de surveillance pour les ordonnances d'accès surveillées. J'estime que ceux qui souffrent déjà d'un préjudice sont trahis par une médiation inefficace et des ressources limitées.

Les juges provinciaux en Saskatchewan s'occupent de dossiers de la famille en dernier, après le travail criminel, comme un surplus sur les rôles déjà encombrés.

J'enrage de constater que les affaires criminelles, avec leurs journées à la cour à date fixe, ont toujours priorité sur les affaires en droit de la famille, lorsque le temps de salle d'audience est attribué. La fameuse urgence des dossiers au criminel est largement exagérée dans le système judiciaire et la véritable urgence des dossiers en droit de la famille est laissée de côté ou niée, parce que des tiers puissants, comme un juge ou un directeur du bien-être social, ne fixe pas de date limite pour régler les questions de droit de la famille. Il est sûr que les dossiers au criminel devraient passer après ceux de la famille!

D'après les commentaires, ces problèmes causeraient encore plus d'inquiétudes aux juges des tribunaux de la famille qui sont consciencieux et essaient de s'acquitter de leurs tâches immenses dans certaines juridictions. Le nombre plus élevé d'urgences en droit de la famille est lourd, à la fois pour les installations judiciaires et pour les juges.

IV. LES FRUSTRATIONS ET LES MOTIVATIONS

Le Groupe de travail estimait qu'il était important de déterminer pourquoi des praticiens en droit de la famille continuaient à travailler dans un contexte aussi défavorable. Les frustrations qu'ils connaissent sont nombreux mais les satisfactions sont uniques et justifient, pour certains, les luttes quotidiennes que signifie la pratique de ce droit. Les aspects négatifs étaient faciles à énumérer : le travail est fatigant et intense, il crée des dépressions, il exige de longues heures de la part de l'avocat et impose beaucoup de stress. D'après une femme :

[Traduction]

Quand vous savez que vos clients ne peuvent pas s'offrir vos services et que, pour vous payer, il faudra qu'eux-mêmes et leurs enfants supportent des privations, ne pourront pas avoir le nécessaire, cela ajoute beaucoup de stress à votre travail.

D'autres ont déclaré :

[Traduction]

Je trouve que les avocats et les juges sexistes et peu cultivés rendent la vie impossible. Les clientes pensent souvent avoir engagé un bon ami, et elles ne veulent pas payer pour ce qu'elles considèrent comme un bavardage. Les jeunes sont beaucoup moins habituées à recourir à de l'aide professionnelle convenablement; elles veulent créer une relation avec vous. Elles ont besoin de croire qu'elles y sont parvenues (si elles vous gardent comme avocate).

Il me paraît impossible de combiner les attentes déraisonnables de mes clients et le peu de ressources judiciaires dont nous disposons.

Je déteste le nombre d'heures que je dois faire - mon fils m'a dit il n'y a pas longtemps - «Oh! Ça c'est toi vu de jour!»

Je n'aime pas que les connaissances en droit de la famille, qui sont indiscutablement essentielles pour des cabinets quand il s'agit de fiducies, de planification successorale, de commerce, prêt et transactions sur des biens, testaments, etc., ne

soient pas appréciées à leur juste valeur. Dans ce domaine, le droit évolue rapidement, et il est difficile d'acquérir des connaissances; pourtant, mes collègues ne semblent jamais me demander mon avis avant qu'il ne soit trop tard.

Certaines avocates ont été victimes de harcèlement, voire même menacées de mort.

Les commentaires positifs sur le droit de la famille étaient divers, et ils allaient d'une simple constatation comme «c'est bien!» à une réflexion plus profonde comme celle d'un avocat en droit de la famille qui dit : «je dois faire mon possible pour réduire la souffrance et l'isolement»! Voici une autre série de commentaires :

[Traduction]

J'aime protéger les enfants et que les clients se soucient de l'intérêt supérieur de ceux-ci. Parfois, les clients perdent de vue l'intérêt particulier des enfants et croient, en général, que de «battre» leur conjoint sur un certain point serait meilleur pour les enfants. Ce n'est pas si simple, et ma perspective aide le client à en prendre conscience.

Le droit corporatif était ennuyeux, ennuyeux et même le droit fiscal ne pouvait pas le racheter! Les gens me manquaient, et j'aimais le droit de la famille.

C'est la vraie justice, les fusions de sociétés n'ont rien à voir avec la justice, ce n'est qu'une combinaison de techniques astucieuses et de stratégies de quasi-guérilla, que nous appelons le droit parce que ces domaines sont à la marge du domaine juridique. Le désir d'aider les gens qui ont des ennuis et de garantir les droits des opprimés, est le propre même de la fonction d'avocat et, dans une certaine mesure, tous les autres ne sont que des techniciens. Les avocats de la famille représentent les vrais avocats, si tant est que la justice soit vraiment une affaire d'équité. Ces avocats ont la flamme, la passion et la motivation pour faire les choses importantes.

C'est un vrai défi, nous sommes les médecins du droit, nous opérons sans anesthésie sur des tissus vivants. Il faut beaucoup de talent pour cela!

Les autres avocats de la famille dans mon secteur sont très agréables comme collègues, tant hommes que femmes, et nous partageons tous une appréciation collégiale des hauts et des bas du droit de la famille.

Je préfère travailler avec des parents et des enfants qu'avec des titres et des principes. J'aime apporter de la raison dans une situation irrationnelle et de l'espoir quand il n'y en a plus.

Un juge a dit que le droit de la famille était intéressant et passionnant parce que :

[Traduction]

Les tensions dans notre société se reflètent immédiatement dans la famille. Dans aucun autre domaine du droit, il n'est nécessaire de travailler dans ces questions tous les jours.

Certains avocats (hommes et femmes) ont adopté une attitude féministe en droit de la famille :

[Traduction]

J'aime bien dire la vérité aux femmes sur leurs droits, leur dire qu'elles ont droit au respect et que le droit leur sera bénéfique par leur demande de soutien, possession de la maison, etc... Je vois le droit positif de la famille comme un domaine important de changement pour les femmes, et j'aime établir de bons précédents. Je trouve que le droit est si complexe que c'en est passionnant.

J'aime aider les gens dans les aspects fondamentaux de leur vie.

Il était clair que ces praticiens considéraient le droit de la famille comme un domaine passionnant et ouvert du droit qui présentait un défi quotidien. Est-il sage ou juste, malgré tout, de prévoir qu'un nombre très grand et disproportionné d'avocats s'occuperont du droit de la famille tout en n'étant pas capables de recevoir les rémunérations types que procure la carrière juridique. Ni le statut, ni l'estime des collègues ou les récompenses financières, ni la promotion et l'avancement équitables ou les ressources fondamentales pour faire le travail ne peuvent être garantis aux avocats en droit de la famille.

V. LES PROBLÈMES EN DROIT POSITIF

Le droit et la procédure qui gouvernent la pratique du droit de la famille ont suscité des critiques et des problèmes ont été mis en évidence dans plusieurs domaines.

A. LE TRAITEMENT INSATISFAISANT DES PARTIES AUTOCHTONES DANS LES LITIGES EN DROIT DE LA FAMILLE

Les avocats autochtones et les parties aux litiges ont signalé de nombreux problèmes en matière de droit de la famille. Bon nombre de femmes autochtones ont déclaré que les avocats étaient biaisés dès le départ dans les affaires de garde d'enfants, en particulier si le père des enfants en cause n'était pas autochtone. Ils ont évoqué de très mauvaises expériences dans les cas de rapt d'enfants, en ce qui concerne les préjugés contre les parents adoptifs des Premières nations, et le manque de compréhension des traditions de responsabilité communautaire des soins aux enfants. Les femmes autochtones ont souligné le besoin d'encourager les avocats pratiquant en droit de la famille à remettre constamment en cause leurs concepts de base quand ils donnent des conseils aux clients autochtones.

Le droit qui régit la répartition du patrimoine familial quand il s'agit d'autochtones qui se séparent a aussi été critiqué. Tant l'état actuel du droit que les connaissances des avocats en la matière doivent être améliorés, selon certains commentaires.

B. LES DROITS LIMITÉS DES LESBIENNES QUI SONT MÈRES ET CONJOINTES

Une insatisfaction générale, en ce qui concerne l'hypothèse du droit selon laquelle les lesbiennes sont des mères nettement moins bonnes que les hétérosexuelles, a été manifestée. D'autres ont critiqué la réticence du droit à traiter les lesbiennes comme des conjointes (à des fins d'assurance et autres), et des études ont été demandées sur ce point.

C. LES PROCÉDURES INDUMENT COMPLEXES

Les répondants estimaient que les procédures complexes restreignaient l'accès à la justice pour les femmes pauvres. D'après un commentaire :

[Traduction]

Je crois que la magistrature en général a perdu le contact avec la réalité, en exigeant que nos dossiers en droit de la famille soient reliés, soulignés et répondent à d'autres exigences arbitraires. Tout cela coûte cher au client et restreint l'accès à la justice dans le seul intérêt du juge.

D. LES DIRECTIVES CONFUSES SUR LES BIENS FAMILIAUX ET LE SOUTIEN

L'état confus du droit était considéré comme un danger, à cause du pouvoir discrétionnaire considérable octroyé aux juges. Même lorsque ces pouvoirs étaient scrupuleusement exercés par des juges consciencieux, la seule existence de ces pouvoirs augmentait le coût des litiges. Le Groupe de travail a été invité à oeuvrer pour que la répartition du patrimoine obéisse à des règles plus cohérentes.

D'après les commentaires, l'Association du Barreau canadien pourrait améliorer la qualité de la justice pour les parties en droit de la famille et la qualité de la pratique pour les avocats en encourageant les gouvernements à améliorer et à simplifier le droit positif et les procédures.

VI. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Le statut peu reluisant du droit de la famille mine tous les aspects de notre système judiciaire et se traduit par un manque de ressources pour résoudre les conflits dans ce domaine critique. La raison en est que notre système est influencé par une discrimination entre les sexes. Il est fondé sur la norme de l'expérience masculine de la vie et sur des

valeurs et priorités exclusivement masculines, sur la division du travail entre les sexes inhérente à notre société, où l'homme est privilégié par rapport à la femme, et sur la séparation traditionnelle du domaine public et du domaine privé. De ce préjugé sexiste qui existe dans notre système de justice découle la dévaluation des questions familiales, puisqu'elles sont essentiellement privées, et donc en dehors du domaine du «droit réel». Par exemple, la violence que subissent les épouses des mains de leur mari n'est pas autant prise au sérieux que les autres actes de violence, mais elle est plutôt considérée comme un problème de dynamique familiale à régler de façon privée.

Le droit de la famille, dans son ensemble, est dévalué et il en découle une dégradation du statut des praticiens en droit de la famille. Ceux-ci viennent à la pratique avec une conscience classique de l'injustice et un vif désir d'améliorer la vie de leurs clients. Ils ne reçoivent cependant pas un salaire égal pour un travail égal. Il s'agit surtout de jeunes qui voient leurs compétences professionnelles très peu reconnues. Heureusement, les tribunaux sont invités à reconnaître l'importance du droit de la famille. Madame la juge L'Heureux-Dubé a déclaré dans un arrêt récent de la Cour suprême du Canada, sur l'affaire *Moge c. Moge*¹ :

Combien de preuves incomplètes, [en droit de la famille] sur le compte de l'ignorance ou de l'incompétence du procureur, de l'inexpérience ou de l'irréalisme du client! Combien de preuves écourtées pour ne pas rallonger le débat devant un rôle déjà surchargé en ces matières! Combien de preuves amputées par manque d'intérêt ou faute d'en saisir toute la portée!

Il est assez symptomatique que ce genre de laisser-aller se retrouve beaucoup moins fréquemment en matière de contrat, d'assurance ou de responsabilité, qu'on qualifie de «droit civil» par opposition à «droit familial». Et pourtant, la justice ne saurait s'accommoder ni dans l'un ni dans l'autre de demi-mesures. En matière familiale, l'issue d'un procès est sûrement plus dramatique. Le manque à vivre se ressent tous les jours et, chez les enfants, outre de jouer souvent au détriment de celui qui, ayant des moyens suffisants, prive sa famille du nécessaire, il peut influencer tout leur avenir.

Il me paraissait nécessaire que ces choses soient dites tellement il est fréquent de constater des carences dans l'administration des preuves en matière familiale.

Ces réalités pénibles de discrimination limitent tant les aspirations de carrière des avocats que l'accès des clients à la justice. Les avocats en droit familial ont confiance en eux-mêmes, mais il n'en résulte pas pour autant un statut ou une influence à l'échelle de la profession. Puisque les avocats en droit familial oeuvrent si souvent pour l'élimination des grandes injustices, leur incapacité à réaliser ces objectifs de façon efficace a un effet grave pour la société tout entière. Le manque d'accès des spécialistes en matière familiale à des postes d'associés ou d'associés directeurs généraux dans les grands cabinets devrait être corrigé. Les grands cabinets devraient partager avec les petits les combats, le stress et la difficulté financière qu'il y a à fournir des services de grande qualité en droit de la famille. Tant que les désavantages disproportionnés soufferts par les avocats pratiquant en droit familial ne seront pas réglés, il sera difficile d'instaurer une véritable égalité pour les femmes dans la profession juridique. Ajouter à cela le fait que les femmes sont représentées de façon disproportionnée parmi les avocats de droit de la famille, et l'on commence à voir la nature mutuellement renforcée des préjugés sexistes dans le système judiciaire.

L'étude qu'a entreprise le Groupe de travail dans ce domaine devrait être considérée comme un embryon seulement. Une étude importante sur ces tendances convergentes devrait avoir été faite depuis longtemps. Toutefois, il faudrait agir entre-temps pour corriger les effets du statut peu reluisant du droit de la famille grâce à cette étude préliminaire.

Tout d'abord, en ce qui concerne l'état du droit de la famille en général, les facultés de droit et les barreaux pourraient avoir une influence bénéfique en insistant sur la nature intéressante du domaine et sur son importance fondamentale dans la structure de notre société. Le droit de la famille pourrait devenir un cours obligatoire en faculté et ses liens avec les autres secteurs du droit pourraient être mis en valeur, par exemple, avec le droit des biens, le droit fiscal ou le droit des successions et fiducies.

RECOMMANDATION

- 11.1 Le Groupe de travail recommande que les facultés de droit et les barreaux garantissent que le droit de la famille ait une grande visibilité dans les cours en faculté et au barreau.

Deuxièmement, l'Association du Barreau canadien devrait se concentrer sur la question du statut peu reluisant du droit de la famille dans la profession. La Section nationale du droit de la famille devrait être chargée de concevoir des moyens de mettre un terme à l'éclatement du domaine et aider les praticiens qui souffrent de stress et de faible estime d'eux-mêmes à cause de ces problèmes. La section devrait continuer à étudier les problèmes particuliers auxquels les avocats sont confrontés dans ce domaine. Elle pourrait aussi publier et récompenser les réalisations méritoires pour améliorer le profil de cette activité professionnelle. Il est tout à fait nécessaire de faire de l'éducation juridique permanente en droit de la famille qui touche les groupes de minorités, comme les autochtones et les personnes de couleur. Certains des principes de droit de la famille reconnus peuvent être inadéquats ou exiger une modification ou une adaptation dans le cas de clients qui appartiennent à ces groupes. Nous voyons déjà des changements intéressants dans la garde des enfants pour les mères lesbiennes. Tout cet aspect du droit de la famille demande d'être étudié de façon innovatrice.

RECOMMANDATION

- 11.2 Le Groupe de travail recommande que la Section nationale du droit de la famille de l'Association du Barreau canadien trouve des moyens pour améliorer le statut du droit de la famille dans la profession et donner de l'appui aux praticiens en droit de la famille.

Troisièmement, les gouvernements fédéral et provinciaux doivent garantir que des ressources appropriées sont affectées au domaine. Il faut garantir le financement adéquat de l'aide juridique en la matière partout au Canada. Le rapport du Groupe de travail fédéral, provincial et territorial sur les préjugés reliés au sexe dans le système de justice a reconnu l'importance d'un financement accru pour ce domaine du droit. En particulier, le Groupe de travail recommande que le gouvernement fédéral établisse un tarif d'aide national juridique civile. Il n'existe peut-être pas d'autre façon d'assurer un accès égal à la justice dans les affaires de droit de la famille. L'État doit aussi garantir que des ressources judiciaires suffisantes soient consacrées à ce domaine, notamment pour employer des médiateurs, conseillers et surveillants de l'accès pour appuyer ces dossiers.

RECOMMANDATION

- 11.3 Le Groupe de travail recommande que les gouvernements fédéral et provinciaux garantissent un financement adéquat de l'aide juridique pour la famille dans tout le Canada, et en particulier que le gouvernement fédéral établisse un tarif national de l'aide juridique civile.

RECOMMANDATION

- 11.4 Le Groupe de travail recommande que les gouvernements fédéral et provinciaux garantissent que des ressources judiciaires suffisantes soient allouées au droit de la famille.

NOTE

1. (1992), 99 D.L.R. (4th) 456 à la p. 498 (citant une décision antérieure de la Cour d'appel du Québec).

PARTIE IV

LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

CHAPITRE DOUZE

LES BARREAUX

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE DOUZE LES BARREAUX

I.	INTRODUCTION	233
II.	UN NOUVEAU MODÈLE D'AUTONOMIE POUR LA PROFESSION JURIDIQUE	233
	A. L'AUTONOMIE ET LE RÔLE DES BARREAUX ...	233
	B. L'OBLIGATION DE NON-DISCRIMINATION	235
	1. LES CODES DE DÉONTOLOGIE PROFESSIONNELLE	236
	2. LES MÉTHODES POUR TRAITER LA DISCRIMINATION	237
	a. Les mécanismes dans le cabinet	237
	3. LE CONSEILLER CONFIDENTIEL	237
	4. LE PROCESSUS DISCIPLINAIRE	238
	C. LE CONTRÔLE ET LES EXIGENCES DE DIVULGATIONS DU CABINET	239
	D. LES SOLUTIONS AUTRES QUE LE PROCESSUS DISCIPLINAIRE	240
	E. LA RELATION AVEC LA LÉGISLATION SUR LES DROITS DE LA PERSONNE	241
III.	LES POLITIQUES ET LES PRATIQUES INTERNES	241
	A. L'ACCÈS	242
	1. LA REPRÉSENTATION	242
	2. LES FRAIS DE COTISATIONS	243
	3. LES PROGRAMMES ET LES SERVICES	243
	B. PRATIQUES D'EMPLOI INTERNES	243
	C. LA FONCTION PÉDAGOGIQUE	244
	D. LA DISCRIMINATION MULTIPLE	245
	E. LA MISE EN OEUVRE DU RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL	246

CHAPITRE DOUZE

LES BARREAUX

I. INTRODUCTION

Le présent chapitre porte sur le rôle des barreaux dans la promotion de l'égalité entre les sexes dans la profession juridique. Le barreau est considéré comme un facteur de changement à deux égards : (1) à titre d'organe de mise en oeuvre d'un nouveau modèle de réglementation dans la profession, et (2) en tant qu'organisme professionnel qui joue un rôle d'avant-garde sur les questions liées au sexe dans son fonctionnement interne.

II. UN NOUVEAU MODÈLE D'AUTONOMIE POUR LA PROFESSION JURIDIQUE

A. L'AUTONOMIE ET LE RÔLE DES BARREAUX

L'importance de la discrimination entre les sexes dans la profession juridique et, particulièrement l'expérience des avocates dans la pratique privée, sont surprenantes. La réticence ou l'incapacité des avocats et des cabinets à régler cette discrimination de façon efficace est tout aussi choquante. Les récents comptes rendus sur le fonctionnement des cabinets évoquent l'ambiance des ateliers du XIX^e siècle.

[Traduction]

... [ces cabinets sont] un exemple tout à fait classique du capitalisme du XIX^e siècle. Nous y sommes sans aucune protection sociale comme celles qui ont été introduites par l'État tel le congé de maternité, la parité salariale, rien de tout cela. Comme les droits de la personne. C'est comme si ces cabinets existaient dans un cocon, en dehors du temps, et que nous, les avocats, soyons les moyens de production. Notre temps et nos vies sont taillés en petites pièces et vendus au plus offrant, et tout ceci est vendu en gros, et si vous obtenez un prix élevé, vous êtes productif, et tout cela continue, même si nous avons une panoplie de lois sociales qui devrait

régir ces cabinets et bien que beaucoup d'entreprises, clientes de ces cabinets soient arrivées à intégrer cette législation et devenues productives avec elle. Les cabinets qui les servent ne l'ont pas encore fait, et ils ne se servent pas des connaissances en vigueur dans la communauté pour sortir du XIX^e siècle¹.

À cet égard, les cabinets d'avocats peuvent être opposés aux autres secteurs de la profession juridique où il existe une discrimination fondée sur le sexe, mais où le potentiel de contrôle et de correction de la discrimination peut exister à même la structure. Dans la pratique privée, la structure du cabinet a plutôt empêché que favorisé le progrès.

La discrimination fondée sur le sexe se perpétue parce que nous ne pensons pas, comme profession, aux choses qui importent dans notre existence. Nous ne voyons pas le travail dans l'optique de la vie. Nous ne l'évaluons pas par rapport à d'autres choses, comme la maison, la famille et la communauté. Il prend toute notre énergie et notre attention, et il nous aveugle sur certaines réalités déplaisantes de notre société dont notre profession fait partie.

Pour nous mettre sur le droit chemin, les barreaux devraient adopter et publier une déclaration de principe disant que la profession juridique s'enrichit de la pleine participation des hommes et des femmes dans notre profession, ce qu'elle valorise vivement, sans égard à l'âge, à l'incapacité, à la race, à la religion et au statut matrimonial ou familial, ou à l'orientation sexuelle. C'est la première étape à franchir pour réintégrer certaines des valeurs perdues.

Les femmes sont confrontées à la tâche difficile de chercher à entrer dans un système qui n'a pas été créé pour elles, organisé par elles et dont les dimensions et inquiétudes ont très peu à voir avec leur réalité². C'est un défi qui ne peut pas être réglé au niveau de l'individu seulement. La profession juridique doit réagir de façon collective, et ceci a des

implications importantes sur l'autonomie de la profession.

Les barreaux ont un rôle central à jouer dans la réforme de la profession juridique. L'impératif éthique de la reconnaissance que cette discrimination existe dans notre profession et travailler à son élimination est à la fois une responsabilité individuelle et collective. Il s'agit de poser les normes de la déontologie professionnelle et de les respecter. Les barreaux doivent définir ces normes et trouver des moyens de les faire appliquer.

Bien que les changements dans les attitudes et conduites individuelles sont des éléments clés pour que tous soient égaux, on ne traite alors que d'un aspect de la discrimination. Bon nombre des problèmes qui touchent les avocates sont de type systémique et non pas direct. Les obstacles découlent de politiques et de pratiques, dont certaines semblent neutres mais qui ont pour effet de limiter les occasions offertes aux femmes par rapport aux hommes. Comme ces pratiques semblent neutres, beaucoup de membres de la profession ne voient pas la nécessité de les changer, et il leur est encore plus difficile d'apprendre à vivre avec ces changements. Par conséquent, ces formes de discrimination exigent que l'on adopte une attitude proactive dans les barreaux. Il faut s'engager dans un nouveau genre de réglementation comme le contrôle des politiques des cabinets, en plus de la simple réglementation de la conduite des avocats, comme par le passé.

Cette attitude aura un impact sur la perception traditionnelle du rôle des barreaux c'est-à-dire que les barreaux devront assumer des fonctions plus larges d'éducation et de réglementation. Plusieurs barreaux ont déjà fait des pas dans cette direction. Il est sûr que leurs initiatives se heurteront à des résistances en partie fondées sur l'idée que le barreau n'a pas juridiction sur les cabinets, à la différence de son rôle envers les avocats individuellement. Il est cependant à noter que les barreaux ont toujours réglementé certains aspects de la pratique des cabinets, par exemple les questions de comptes en fiducie. De la même façon, et plus récemment, les barreaux n'ont pas hésité à examiner les différents types de pratiques dans le cabinet pour décider du mérite de la notion de cabinet national et protéger le public contre des

conflits d'intérêts dangereux qui découlent des fusions.

S'il existe toutefois une justification à l'argument de la compétence, le Groupe de travail estime que les barreaux devraient s'efforcer d'acquérir cette compétence pour assumer les responsabilités qui leur incombent en matière de droits de la personne, conformément au privilège d'auto-réglementation dont jouit la profession.

Le Groupe de travail estime que les inquiétudes des barreaux, qui ont peur d'aller plus vite que la profession sont déplacées. Ils devraient plutôt chercher à garder le pas avec le public. Les barreaux doivent regarder l'avenir. Leur mandat sera autant de guider, de réglementer que d'éduquer les cabinets. Il faudra donc réglementer la pratique collective du droit et non pas simplement les comportements des avocats.

La présente partie montre une nouvelle notion d'auto-réglementation et traite les questions suivantes: (1) l'obligation de non-discrimination, y compris le besoin de modifier les codes de déontologie, et l'élaboration de processus de mise en oeuvre officiels et officieux; (2) la création d'exigences de divulgations pour les cabinets et la supervision de leur respect; (3) l'examen de solutions de rechange au processus disciplinaire; et (4) le renforcement des liens entre la réglementation du barreau et les lois sur les droits de la personne.

RECOMMANDATION

12.1 La Groupe de travail recommande que les barreaux proposent une déclaration selon laquelle la profession juridique est très enrichie par la pleine participation des hommes et femmes dans la profession, et lui accorde une grande valeur, sans égard à l'âge, l'invalidité, la race, la religion, le statut matrimonial ou familial ou l'orientation sexuelle.

B. L'OBLIGATION DE NON-DISCRIMINATION

Le point de départ d'une nouvelle conception de la réglementation de la profession juridique est la reconnaissance implicite de l'obligation de non-discrimination dans les codes de déontologie professionnelle³. Les codes de déontologie ont une importance vitale pour l'auto-réglementation; l'existence d'un code de ce genre est souvent considérée comme l'essence même du professionnalisme. Les termes «déontologique» et «professionnel» sont souvent utilisés de façon interchangeable⁴. Bien que, par tradition, les codes de déontologie aient été considérés comme la marque de distinction des professions, à la différence des métiers, aujourd'hui ces codes apparaissent comme des moyens de faire des changements sociaux progressistes.

La justification à l'inclusion d'une déclaration explicite de l'obligation de non-discrimination dans les manuels de déontologie professionnelle tient au fait que ces déclarations normalisées sont une étape importante et fondamentale, et qu'elles ont des effets éducatifs et dissuasifs importants :

[Traduction]

Qu'arriverait-il si l'égalité entre les sexes devenait affaire de responsabilité et de déontologie professionnelle? Il s'agirait d'une norme de conduite de sorte que l'avocat qui la transgresserait serait considéré comme un avocat qu'on ne peut croire sur parole. Les cours d'admission au barreau éduqueraient les stagiaires à cet égard et il s'agirait alors d'une norme de conduite standard et nouvelle. Toute violation serait passible d'enquête et de sanctions, tout comme d'autres violations des règles du barreau⁵.

Les arguments contre la reconnaissance explicite de l'obligation de non-discrimination sont variés⁶. Tout d'abord, on dit que la discrimination ne cause pas de préjudice identique et ne doit donc pas être traitée de la même façon, par exemple, que le détournement de fonds en fiducie, les conflits d'intérêt, les fausses représentations à la cour et les autres catégories claires à l'égard desquelles la profession juridique prend des mesures pour sanctionner ses membres.

Deuxièmement, les normes des droits de la personne ne sont pas, dit-on, de la juridiction, des organismes de réglementation. Les avocats proposeront que les barreaux n'ont pas à dire aux membres comment mener les composantes « commerciales » de leur pratique. La question de savoir qui ils engagent, qui ils prennent comme associé, comment ils traitent les employés, tout autant de décisions commerciales privées, pourrait-on dire. Les barreaux n'ont pas pour mandat de prescrire des normes de pratique internes. Si un cabinet veut être un cabinet mesquin, le marché s'adaptera mais cela ne regarde pas le barreau.

En outre, on dit que ces obligations sont prévues dans la législation sur les droits de la personnes, et qu'elles n'ont pas besoin d'être répétées dans les règles de déontologie professionnelle.

Ces arguments n'ont évidemment pas prévalu dans certaines juridictions qui ont inscrit le principe de l'égalité dans leur code de déontologie.

Le Nova Scotia Handbook⁷, sous le chapitre 8, «Duties to the Profession Generally», dispose :

[Traduction]

L'avocat a l'obligation de maintenir l'intégrité de la profession et de promouvoir la réputation de la profession en matière d'équité, de justice et d'honnêteté.

Les principes directeurs sont ceux-ci :

[Traduction]

La confiance du public dans la profession impose que les avocats respectent et conservent jalousement les valeurs et principes, et les modes de comportement qui permettent de faire valoir l'idéal énoncé dans ce manuel. La conduite d'un avocat qui fait fi des idéaux d'équité, de justice et d'honnêteté aura un effet néfaste sur l'image et le moral de la profession et la perception qu'a le public du système juridique.

Et le commentaire se poursuit :

[Traduction]

Dignité humaine

18.9 L'avocat a l'obligation de maintenir la

dignité humaine dans la pratique professionnelle. Cette obligation signifie le devoir de respecter et de promouvoir les droits et libertés de la personne, notamment ceux que prévoit la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Cette obligation est encore traitée plus directement par la règle 13 de la Société du Barreau du Haut-Canada «Responsabilité envers la Profession en général» qui contenait le commentaire suivant dès 1974 :

Commentaire 5

L'avocat ou l'avocate doit éviter toute discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la religion, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap lorsqu'il (elle) recourt aux services d'autres avocats ou avocates ou stagiaires et, d'une façon générale, dans ses rapports avec ses collègues ou toute autre personne.

Récemment, le barreau de la Colombie-Britannique a modifié ses règles de déontologie pour inclure de façon explicite l'obligation de non-discrimination, notamment des définitions assez larges de la discrimination qui incluent le harcèlement sexuel.

Règle 13 Discrimination

[Traduction]

1. Un(e) avocat(e) ne fait pas de discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial ou familial, l'invalidité ou l'âge;
2. Aux fins de la présente Règle, l'âge signifie moins de 65 ans;
3. Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination fondée sur le sexe⁸;
4. La présente Règle n'exclut aucun programme ou activité dont l'objectif est d'améliorer les

conditions de personnes ou de groupes désavantagés.

Les barreaux de l'Alberta et de l'Ontario consultent actuellement leurs membres en vue d'inclure une obligation de non-discrimination dans leurs règles. La règle 28 des Règles de déontologie professionnelle de la Société du Barreau du Haut-Canada énonce :

Toute discrimination de la part de l'avocat ou de l'avocate fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire⁹, l'état matrimonial, l'état familial ou l'existence d'un handicap, soit dans le contexte de l'emploi d'autres avocates ou avocats, de stagiaires ou de toute autre personne, soit dans ses relations de travail avec d'autres membres de la profession ou de toute autre personne, constitue un manquement professionnel¹⁰.

Il y a longtemps que les barreaux ont reconnu que leur obligation de réglementation chevauchait parfois les obligations imposées aux avocats en vertu de la loi. Cela n'empêche pas le barreau d'agir. Dans de nombreux cas, les barreaux sont mieux à même de garantir que ces règles juridiques sont respectées par leurs membres. Le barreau est le mieux placé pour traiter des questions sur les pratiques discriminatoires dans l'emploi et dans les conditions de travail que les commissions des droits de la personne, et il a un intérêt manifeste à garantir que ses membres soient traités de façon équitable.

1. LES CODES DE DÉONTOLOGIE PROFESSIONNELLE

Le Groupe de travail sur l'égalité des sexes recommande que les barreaux modifient leurs codes pour reconnaître que la discrimination est une catégorie d'inconduite professionnelle et qu'elle peut être sanctionnée à ce titre. Les modifications et le commentaire qui les accompagne, devraient être aussi clairs que possible, à commencer par une déclaration générale de principe mais citant les pratiques à éviter. La règle et le commentaire devraient prévoir que l'obligation en la matière vise les avocats dans leurs

relations professionnelles avec les clients comme avec les autres membres de la profession et dans leurs pratiques d'emploi et conditions de travail.

Ces commentaires sur la règle devraient viser à illustrer les différents types de discrimination qui peuvent se produire. La clarté dans ce domaine est extrêmement importante si la conduite est passible de sanction.

Le Groupe de travail a élaboré une règle modèle détaillée à inclure sur la non-discrimination pour le Code de déontologie professionnelle de l'Association du Barreau canadien¹¹. Le commentaire sur la règle modèle vise les questions suivantes : l'obligation de non-discrimination, la portée de celle-ci, les programmes spéciaux, la responsabilité, la discrimination dans l'emploi, l'obligation d'accommodation, le harcèlement sexuel, le harcèlement en général et les activités sexistes. Le commentaire cite en exemple les différentes formes de discrimination interdites en vertu de la règle. Ce modèle peut être utile aux barreaux quand ils élaborent leurs propres règles.

RECOMMANDATION

12.2 Le Groupe de travail recommande que tous les barreaux adoptent des règles de non-discrimination dans leur juridiction et que la discrimination dans la profession soit désignée comme une infraction professionnelle.

2. LES MÉTHODES POUR TRAITER LA DISCRIMINATION

a. Les mécanismes dans le cabinet

Le Groupe de travail reconnaît qu'il peut y avoir des manières à la fois formelles et informelles de mettre en oeuvre la règle sur la non-discrimination. Les barreaux devraient encourager les cabinets à

établir des procédures internes pour traiter les plaintes sur la discrimination sexuelle et raciale. La procédure de plainte devrait signifier un rapport formel et une réponse écrite du cabinet sur un règlement final de la plainte, avec tous les motifs. Ces rapports devraient être révisés, à la demande de la personne ayant porté plainte par un comité du barreau avec le droit pour cette personne d'avoir un procès «de novo» et des sanctions disciplinaires comme recours.

Le Groupe de travail a vérifié si ces types de mécanismes internes devraient être mandatés par le barreau. À notre avis, il faudrait d'abord essayer par le respect volontaire. Toutefois le respect devrait être contrôlé par le barreau par le biais du rapport et des mesures plus coercitives devraient être envisagées au besoin.

RECOMMANDATION

12.3 Le Groupe de travail recommande que les barreaux encouragent les cabinets à établir des procédures internes pour traiter les plaintes relatives à la discrimination fondée sur le sexe.

3. LE CONSEILLER CONFIDENTIEL

L'une des principales recommandations qui soit ressortie de nos consultations visait l'accès pour les avocates à un conseiller confidentiel (safe-counsel). Il s'agit d'une personne qui peut conseiller une ou un plaignant et la défendre sans conflit d'intérêts potentiel ou interférence par la personne visée par la plainte. Ce type de conseiller devrait avoir des pouvoirs indépendants pour mener des enquêtes et déterminer les normes et objectifs appropriés pour les cabinets afin de garantir que l'objectif d'égalité est atteint dans la profession. L'objectif visé par la création d'un poste de conseiller confidentiel est d'assurer la préservation de l'anonymat de la plaignante, qu'elle reçoit le soutien approprié et

qu'elle garde le contrôle sur les décisions à prendre sur le moment et la manière de procéder. Le Barreau de l'Alberta a récemment créé un poste de conseiller confidentiel et procède au choix de volontaires dans la profession pour agir à ce titre.

Le Groupe de travail n'insistera jamais assez sur le rôle clé de ces conseillers qui agiront à titre d'intermédiaires. Ils sont exemptés de l'obligation de révéler une violation de la règle de non-discrimination. Ils peuvent coordonner les plaintes et défendre les intérêts d'une avocate ou d'un groupe d'avocates. Le conseiller confidentiel agirait à titre d'ombudsman pour entrer en rapport avec le cabinet et lui exposer les plaintes formulées afin qu'elles soient présentées aux parties en cause sans menacer la personne qui a fait l'objet de harcèlement ou d'autres formes de discrimination et qui se trouve en position vulnérable.

L'avocat indépendant aiderait à faire comprendre les modèles de discrimination. Par exemple, les étudiantes et les avocates salariées devraient être encouragées à donner des entrevues de fin de stage au conseiller confidentiel pour parler de leur expérience dans le cabinet et de leur point de vue sur les événements qui ont conduit à leur départ.

Les barreaux devraient nommer un nombre adéquat de conseillers confidentiels pour recevoir et traiter les plaintes de discrimination et de harcèlement. Ceci est une étape essentielle pour assurer le respect de l'obligation de non-discrimination.

RECOMMANDATION

12.4 Le Groupe de travail recommande que les barreaux nomment un nombre adéquat de conseillers confidentiels pour recevoir et traiter les plaintes de discrimination et de harcèlement.

4. LE PROCESSUS DISCIPLINAIRE

Le mécanisme officiel pour garantir le respect de la règle de non-discrimination est le processus disciplinaire grâce auquel les plaintes d'inconduite professionnelle sont traitées. Ce processus serait additionnel ou alternatif aux procédures internes du cabinet et au conseiller confidentiel (ou les remplacerait). Il est bon qu'il y ait différents niveaux d'intervention car cela permet d'avoir un milieu qui se surveille lui-même. Quand l'avocate lésée s'est plainte au conseiller confidentiel, des procédures devraient être instituées en vertu desquelles les femmes renoncent à leur anonymat avant qu'une enquête menant à une audience disciplinaire soit commencée.

Ces mesures visent à créer une ambiance de plus en plus défavorable à la discrimination. En cas de plainte à propos du comportement d'un avocat et de retrait de cette plainte, le barreau devrait pouvoir poursuivre l'action disciplinaire sans la plaignante. Il n'y a pas de raison de faire une distinction entre la violation de la règle sur la non-discrimination et les autres formes d'inconduite. La discrimination est une question de conduite professionnelle, et il existe un intérêt collectif à faire disparaître ce type de comportement inacceptable.

RECOMMANDATION

12.5 Le Groupe de travail recommande que les barreaux permettent que le processus disciplinaire actuel par lequel sont traitées les plaintes pour inconduite professionnelle soit étendu pour garantir le respect des règles contre la discrimination.

RECOMMANDATION

12.6 Le Groupe de travail recommande qu'en cas de plainte contre un comportement de discrimination de la part d'un avocat, et si la plainte est retirée, le barreau puisse toujours poursuivre l'action disciplinaire.

C. LE CONTRÔLE ET LES EXIGENCES DE DIVULGATIONS DU CABINET

Les différents mécanismes officiels et officieux qui ont été décrits plus haut sont les plus aptes à traiter la discrimination directe et le harcèlement. Il est peu probable qu'ils soient efficaces pour traiter les tendances et politiques plus répandues qui ont un effet néfaste sur les femmes et constituent de la discrimination systémique. Celles-ci seront mieux réglées par le contrôle du barreau sur la situation des femmes dans les cabinets. La fonction de contrôle sera fondée sur des exigences de divulgation qui incombent aux cabinets et sur une collecte de renseignements plus active de la part des barreaux.

Une initiative de réglementation devrait imposer aux cabinets de faire rapport. Les mécanismes axés sur la plainte sont, par nature, limités. Ils mettent de la pression sur les avocates qui pourraient se plaindre parce que les plaintes sont considérées de façon défavorable et, dans de nombreux cas comme un processus de «fin de carrière». Par ailleurs, les cabinets sont priés de traiter ces questions et de mettre en oeuvre des politiques d'équité. Il est logique qu'ils soient tenus de faire rapport sur ce qu'ils font et sur la manière dont ils remplissent leurs objectifs dans ce domaine. Ce processus leur demandera de repenser leurs propres politiques, et il s'agit sans doute de la meilleure manière d'effectuer des changements positifs dans le cabinet.

Il sera utile de contrôler ces questions pour déterminer les obstacles systémiques que rencontrent

les avocates. Les résultats de ces enquêtes rendront les femmes plus conscientes des cabinets qui appuient leurs avocates. Un examen aussi approfondi peut également encourager les cabinets à devenir plus sensibles aux questions liées au sexe. Ces rapports auront donc une importante fonction pédagogique et de planification.

Comme il a été dit au chapitre cinq, sur la pratique privée, les cabinets devraient être tenus de faire un rapport annuel aux barreaux sur les renseignements démographiques dans leurs cabinets, y compris le taux de maintien des femmes et de promotion¹². Ce rapport devrait être étendu de façon à devenir une vérification qui traite tous les aspects du statut des deux sexes dans le cabinet, notamment les politiques sur les questions liées au sexe et sur la représentation des groupes de minorités. Le rapport devrait être déposé au barreau et mis à la disposition du public.

Les barreaux ont une responsabilité particulière dans le domaine du contrôle, et ils devraient consulter des chercheurs professionnels spécialisés en enquêtes et en sondages, pour élaborer des stratégies afin de voir l'accès, l'entrée et la mobilité des hommes et des femmes dans la profession. Il est extrêmement important que l'information sur l'embauche, le maintien et l'avancement soit recueillie des personnes au fur et à mesure qu'elles avancent dans la profession, de sorte qu'une attention particulière puisse être accordée à la diminution de l'effectif féminin et issu des groupes de minorités dans la pratique privée. Il sera peut-être possible d'obtenir des renseignements importants sur ces questions par le recours aux données annuelles, quelque peu étendues, sur les formules remplies tous les ans par les membres du barreau. Des renseignements plus complets pourraient être obtenus sur des groupes échantillons d'avocats qui entrent et progressent dans la profession. Comme certaines avocates, surtout celles issues des groupes de minorités, ont des problèmes à l'entrée et, par conséquent, ne deviennent pas toujours membres du barreau, il faudra faire des échantillons au niveau des facultés de droit et des cours d'admission au barreau, et surveiller leur développement de carrière.

Les barreaux ont une responsabilité particulière

pour contrôler de la manière la plus complète possible les expériences de carrière de toute la gamme d'avocats et avocates qui sont préparés pour la pratique du droit au Canada. De plus, l'Association du Barreau canadien est tenue de presser les barreaux d'adopter des méthodes communes de collecte des données pour aider à la création d'une banque de données statistiques à l'échelon national sur ces questions.

RECOMMANDATION:

12.7 Le Groupe de travail recommande que les barreaux surveillent les progrès des femmes et autres groupes minoritaires dans les cabinets en encourageant le développement du statut de ces personnes au sein du cabinet.

RECOMMANDATION:

12.8 Le Groupe de travail recommande que les barreaux se servent de leurs données sur les membres et d'enquêtes supplémentaires pour surveiller l'accès, l'entrée et l'avancement des avocats et avocates ainsi que de leurs membres pendant toute leur vie professionnelle.

RECOMMANDATION:

12.9 Le Groupe de travail recommande que l'Association du Barreau canadien encourage les barreaux à élaborer des méthodes communes pour colliger des données afin de pouvoir faire des statistiques nationales.

D. LES SOLUTIONS AUTRES QUE LE PROCESSUS DISCIPLINAIRE

La manière traditionnelle qu'ont les barreaux de régler la profession consiste à recourir au processus disciplinaire. C'est là un mécanisme acceptable pour traiter des plaintes individuelles de discrimination mais il n'est peut être pas aussi efficace pour contraindre les cabinets à renoncer à leurs pratiques discriminatoires.

Tout d'abord, les actions disciplinaires sont très liées à la conduite professionnelle des avocats à l'égard des tiers. Nous traitons ici d'un problème lié mais distinct, celui de la relation entre avocats, surtout dans les relations employeur-employées. L'objectif est d'encourager les pratiques et politiques d'emploi qui vont encourager les bonnes relations professionnelles entre les avocats. Le Groupe de travail reconnaît que les obstacles à franchir pour parvenir à ce but sont difficiles à surmonter par le biais du processus disciplinaire contradictoire traditionnel.

En deuxième lieu, de graves stigmates sont rattachés au processus disciplinaire traditionnel. Il est essentiel de ne pas trop dramatiser les problèmes qui entourent les modèles de relations professionnelles et les conditions de travail. L'idée essentielle n'est pas de punir mais d'apporter des remèdes.

Les limites du processus disciplinaire montrent la nécessité de créer un nouvel organe dans les barreaux qui soit indépendant des comités de discipline traditionnels, un peu à l'instar du conseil des relations de travail. Ce « comité consultatif en matière d'équité » pourrait traiter des questions d'organisation du cabinet, y compris des politiques sur le congé de maternité et le congé parental, des politiques d'équité dans l'emploi, de la discrimination dans les conditions de stage et du refus discriminatoire d'accès au statut d'associé. Ce comité pourrait aider à créer des normes et encourager leur adoption; il pourrait aider la profession à s'adapter aux nouveaux aspects commerciaux de la pratique que provoque l'arrivée en grand nombre de femmes dans la profession. Le comité pourrait aussi adopter des procédures non contradictoires en matière de grief pour traiter les

problèmes des membres du cabinet.

RECOMMANDATION

12.10 Le Groupe de travail recommande que les barreaux créent des comités consultatifs en matière d'équité pour aider les cabinets à résoudre les problèmes de travail sains.

RECOMMANDATION

12.12 Le Groupe de travail recommande qu'une plainte aboutissant à la condamnation d'un avocat ou d'un cabinet en vertu d'un code des droits de la personne entraîne automatiquement une enquête de la part du barreau.

E. LA RELATION AVEC LA LÉGISLATION SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

Le Groupe de travail reconnaît la valeur et l'importance de l'auto-réglementation comme moyen primordial de garantir l'égalité entre les sexes dans la pratique du droit. Toutefois, une relation directe entre les structures de l'auto-réglementation et les lois sur la personne devrait être faite clairement. Il ne fait pas de doute que la législation sur les droits de la personne s'applique aux décisions en matière d'emploi. Pour plus de clarté et pour qu'il n'y ait pas de lacunes, la législation habilitante sur les barreaux devrait être modifiée pour se conformer à la législation provinciale sur les droits de la personne.

De plus, une plainte qui aboutirait à la condamnation d'un avocat ou d'un cabinet en vertu du code des droits de la personne devrait entraîner automatiquement une enquête du barreau.

RECOMMANDATION

12.11 Le Groupe de travail recommande que les lois sur le barreau dans chaque province et territoire soient modifiées pour exiger des cabinets et avocats qu'ils respectent la législation provinciale sur les droits de la personne.

III. LES POLITIQUES ET LES PRATIQUES INTERNES

La responsabilité qu'a le barreau de promouvoir l'égalité entre les sexes dans la profession est tout aussi pertinente pour son propre fonctionnement, en tant qu'organisme professionnel, qu'elle l'est en tant qu'organe de direction de la profession. Cette double tâche a déjà été reconnue dans plusieurs des rapports de barreaux provinciaux sur les femmes dans la profession juridique¹³.

Les barreaux doivent garantir une égalité d'accès à tous leurs membres. La question de l'accès se pose en rapport avec la représentation dans l'organe de direction et les comités internes, les cotisations professionnelles et le développement des services aux membres. Les barreaux devraient aussi examiner les pratiques d'emploi internes pour qu'elles soient en harmonie avec le message qui est fait à la profession.

De plus, les barreaux devraient réétudier leurs programmes et leurs procédures pour s'assurer qu'ils contribuent à l'égalité entre les sexes et reflètent la diversité dans la profession.

A. L'ACCÈS

1. LA REPRÉSENTATION

L'égalité des sexes impose que les femmes acquièrent des postes influents dans la profession. La participation à l'administration d'un barreau permet à l'avocat d'influer sur la structure de la profession. Il est donc important que les avocats et avocates siégeant aux instances de direction des barreaux soient tout à fait représentatifs. Les barreaux devraient prendre des mesures pour encourager les femmes, y compris les femmes issues des groupes de minorités, à se faire élire à ces instances.

RECOMMANDATION

12.13 Le Groupe de travail recommande que les barreaux prennent des mesures pour encourager les femmes, y compris les femmes des minorités, à se présenter aux élections dans les organismes professionnels.

La première étape consiste à encourager la participation des avocates dans leurs organismes professionnels. Les barreaux devraient :

- informer les avocates sur leurs structures
- oeuvrer pour une représentation cohérente et équitable des femmes de différents secteurs dans leurs comités
- trouver des moyens de réaliser ces objectifs, notamment la confection de listes d'avocates
- produire des données sur une base annuelle qui exposent la participation des femmes aux comités du barreau et à ses activités.

Des changements devraient être apportés aux

pratiques actuelles pour faciliter cette évolution. Par exemple, il est difficile pour une femme de s'impliquer si elle a charge de famille. Les barreaux devraient examiner les exigences requises pour siéger aux barreaux et trouver des moyens pour qu'elles soient moins dures pour les personnes qui ont des responsabilités familiales.

Les barreaux devraient aussi encourager la participation d'avocates dans différentes activités professionnelles, comme étape sur la voie menant aux plus hautes instances du barreau. La participation leur permettra d'acquérir du prestige dans la profession. Par exemple, des femmes devraient être nommées aux fondations juridiques, comités de nomination de juges, entre autres. Les barreaux devraient veiller à ce que les procédures de nomination soient ouvertes et oeuvrent pour une représentation équitable des femmes et des groupes de minorités dans tous les organes où le barreau est représenté.

RECOMMANDATION

12.14 Le Groupe de travail recommande que les barreaux prennent des mesures pour faciliter la participation active des femmes avocates dans leurs organismes professionnels.

RECOMMANDATION

12.15 Le Groupe de travail recommande que les barreaux examinent les tâches imparties aux conseillers et s'arrangent pour réduire la durée de travail pour ceux et celles qui ont des responsabilités familiales.

RECOMMANDATION

12.16 Le Groupe de travail recommande que les barreaux veillent à ce que leurs procédures de nomination soient équitables et ouvertes pour la représentation équilibrée des femmes et des groupes de minorités dans tous les organismes où le barreau est représenté.

2. LES FRAIS DE COTISATIONS

Les barreaux devraient étudier leurs barèmes de cotisation pour se plier aux réalités des femmes. Des organismes devraient fixer des cotisations moindres pour les avocats et avocates qui travaillent selon un horaire aménagé. De plus, les barreaux devraient étudier la possibilité d'exiger des primes d'assurances moins élevées pour les avocats et avocates afin de promouvoir des types d'horaire de travail aménagé, notamment le travail à temps partiel, l'horaire souple et le travail partagé. Il faudrait aussi penser à introduire des cotisations progressives pour les femmes qui reviennent à la pratique après des absences temporaires pour obligations familiales.

RECOMMANDATION

12.17 Le Groupe de travail recommande que les barreaux examinent leur barème de cotisations pour s'adapter aux besoins des avocates et avocats qui ont charge de famille.

3. LES PROGRAMMES ET LES SERVICES

Les barreaux devraient veiller à ce que leurs programmes et services soient pleinement accessibles à tous les membres de la profession.

Cette recommandation porte notamment sur le plein accès à tous les documents préparés par le barreau. Par exemple, un langage non sexiste devrait être employé dans tous les textes car, autrement, le langage est blessant et exclut les femmes. De la même manière, les barreaux devraient veiller à ce que tous les documents soient disponibles sous des formes différentes, comme le Braille, sur bande, sur disquettes informatiques et en gros caractères.

Un deuxième aspect de cette recommandation suggère que les barreaux veillent à ce que les avocates soient représentées de façon adéquate dans les comités de programmes et dans les programmes de l'éducation juridique permanente.

RECOMMANDATION

12.18 Le Groupe de travail recommande que les barreaux veillent à ce que leurs programmes et services soient totalement accessibles à tous les membres de la profession.

B. PRATIQUES D'EMPLOI INTERNES

La nouvelle fonction de réglementation recommandée aux barreaux dans ce rapport met en évidence la nécessité pour les cabinets d'examiner leurs pratiques d'emploi et conditions de travail pour garantir qu'il n'y ait pas de discrimination contre les femmes. Les organismes professionnels doivent faire le même genre d'examen et adopter des politiques relatives aux sexes pour leur personnel lorsque cela s'impose.

Les barreaux devraient aussi montrer la direction à suivre dans le domaine de l'équité en emploi en

encourageant et, enfin, en garantissant la diversité de leur personnel. À cette fin, les barreaux devraient établir des programmes d'action positive pour que les groupes sous-représentés soient inclus dans leur personnel.

RECOMMANDATION

12.19 Le Groupe de travail recommande que les barreaux examinent leurs pratiques d'emploi internes et adoptent des principes sur l'égalité des sexes pour leur personnel, où c'est nécessaire.

RECOMMANDATION

12.20 Le Groupe de travail recommande que les barreaux montrent l'exemple en matière d'équité d'emploi en encourageant et en assurant la diversité au sein de leur personnel.

C. LA FONCTION PÉDAGOGIQUE

L'éducation sera l'élément clé pour parvenir à l'égalité entre les sexes. Les avocats doivent être mieux informés sur la nature des droits à l'égalité, l'obligation de non-discrimination et les différentes étapes qui devraient être suivies pour éliminer la discrimination et s'adapter aux différents besoins des avocats et avocates. Ces derniers, les cabinets et les autres employeurs auront besoin d'aide pour élaborer des mécanismes afin de régler ces questions.

Les barreaux devraient préparer et mettre en oeuvre des programmes éducatifs permanents et aussi établir des modes de communications permanents dans la profession juridique sur les problèmes reliés aux sexes. Les programmes devraient aussi sensibiliser les membres aux questions qui visent les

femmes de couleur, les autochtones, les lesbiennes et les femmes handicapées. Ces programmes aideront à créer une ambiance de respect pour les membres de ces groupes de minorités. Ces mesures devraient être mises en place à travers les cours d'admission au barreau et de l'éducation juridique permanente, la liaison avec la magistrature et les politiques des cabinets.

Bien que le Groupe de travail se soit concentré sur l'utilisation du matériel pédagogique par les membres de la profession de façon volontaire, cela ne sera peut-être pas suffisant. Pendant nos consultations, plusieurs groupes ont recommandé l'éducation obligatoire en matière de discrimination pour les avocats qui ont des rôles de supervision et, surtout, pour les responsables de stage. Toutefois, à l'heure actuelle, le Groupe de travail estime qu'il suffira de mettre ces ressources à la disposition de la communauté juridique pour qu'elle l'utilise de façon volontaire.

Les barreaux devraient aussi élaborer des programmes, avec du matériel audio-visuel, pour aider les avocats victimes de discrimination. Ces outils devraient procurer du soutien aux avocats et les aider à surmonter les difficultés, de façon positive, et être sensible aux besoins uniques des femmes de couleur, des autochtones, des lesbiennes et des femmes handicapées.

Conformément à ce rôle de chef de file et à sa responsabilité envers le public, les barreaux pourraient aussi élaborer des programmes modèles sur les questions de sexisme et de racisme. Ces programmes pourraient être publiés, notamment auprès des organismes gouvernementaux et autres.

RECOMMANDATION:

12.21 Le Groupe de travail recommande que les barreaux prennent des initiatives en éducation pour informer les membres de la profession sur l'égalité des sexes et aider la profession à éliminer la discrimination.

RECOMMANDATION:

12.22 Le Groupe de travail recommande que les programmes des barreaux soient conçus pour sensibiliser les membres aux questions qui touchent les femmes de couleur, les autochtones et les femmes handicapées.

RECOMMANDATION:

12.23 Le Groupe de travail recommande que les barreaux élaborent des programmes, notamment des documents audio-visuels pour aider les avocats qui sont victimes de discrimination.

RECOMMANDATION:

12.24 Le Groupe de travail recommande que les barreaux élaborent des programmes modèles sur des questions de racisme et de sexisme pour diffusion dans le public.

D. LA DISCRIMINATION MULTIPLE

Dans l'étude des femmes de couleur et des autochtones dans la profession, le Groupe de travail a été frappé par le manque d'information sur l'expérience de ces avocates. Il nous faut des statistiques fiables sur le nombre des groupes de minorités et de femmes de groupes de minorités qui demandent l'entrée en facultés de droit, qui font des études de droit, font leur stage, pratiquent et sont nommés à la magistrature. Toutes les statistiques sur la profession juridique doivent tenir compte de la race ou de l'origine ethnique des personnes dans la profession.

Le Groupe de travail a commencé à examiner la situation des femmes de couleur et des autochtones dans la profession. Nos conclusions montrent clairement qu'il faut davantage étudier la question du racisme dans la profession. Cette tâche devrait être entreprise en collaboration avec les barreaux et l'Association du barreau canadien.

Pendant les consultations, le Groupe de travail a été informé des problèmes qui entouraient le processus d'agrément juridique au Canada et son incidence sur les avocates des groupes de minorités. Cette question n'était pas censée entrer dans le mandat du groupe de travail mais nous reconnaissons la nécessité d'instaurer des réformes. Les barreaux et autres autorités devraient entreprendre un examen approfondi du processus d'agrément juridique pour concevoir un processus plus juste et plus équitable. Cela aiderait à garantir la disponibilité accrue de services juridiques de qualité pour les membres des groupes de minorités de la part d'avocats qui parlent leur langue et comprennent les efforts faits par la collectivité.

RECOMMANDATION

12.25 Le Groupe de travail recommande que les barreaux recueillent des statistiques fiables sur le nombre de plaintes de discriminations et, en particulier, sur les plaintes des groupes de minorités dans les cours d'admission au barreau, dans les stages et comme membres de la profession.

RECOMMANDATION

12.26 Le Groupe de travail recommande que les barreaux entreprennent une étude complète du racisme dans la profession. Cette tâche devrait être menée conjointement par les barreaux et l'Association du Barreau canadien.

RECOMMANDATION

12.27 Le Groupe de travail recommande que les barreaux et les autres autorités fassent un examen approfondi du processus d'agrément juridique afin de le rendre plus juste et plus équitable.

être institués pour une plus grande efficacité. Des comités d'égalité des sexes ont déjà été créés dans plusieurs juridictions. Le Rapport pourrait être donné à ces comités pour examen et rapport aux autorités décisionnelles et à l'ensemble des membres de la profession.

RECOMMANDATION

12.28 Le Groupe de travail recommande que les barreaux créent des comités pour examiner et concevoir des moyens de mettre en oeuvre les parties pertinentes du rapport du Groupe de travail. Dans la mesure du possible, des comités mixtes devraient être créés avec des représentants d'autres organismes juridiques, notamment l'Association du Barreau canadien.

NOTES

1. Mary Eberts (Conférence de l'Association du Barreau canadien : Égalité des sexes - Un défi pour la profession juridique, 29-31 octobre 1992) [inédit].
2. *Ibid.*
3. C. Tennant, «Discrimination in the Legal Profession : Codes of Professional Conduct and the Duty of Non-Discrimination» (1992) 15 Dalhousie L.J. 464.
4. H.W. Arthurs, «Code of Professional Ethics» dans H.W. Arthurs, D.L. Mills et G. Star, eds., *Materials on the Canadian Legal profession* (Osgoode Hall Law School, 1985).
5. L. Smith, «Gender Equality - Professional and ethical Issues» dans *Gender Equality - A Challenge for the Legal profession* (Conférence de l'Association du Barreau canadien, 1992).

E. LA MISE EN OEUVRE DU RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL

Les barreaux devraient créer des comités pour examiner et concevoir des moyens de mettre en oeuvre les parties pertinentes du Rapport. Dans la mesure du possible, des comités mixtes avec des représentants d'autres organismes juridiques, y compris l'Association du Barreau canadien, devraient

6. Lynn Smith en parle dans son article, *ibid.* raisonnables et de bonne foi.
7. Legal Ethics and professional Conduct (Nova Scotia Barrister's Society, 1990).
8. Ceci reflète le jugement de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Janzen c. Platy Entreprises Ltée*. [1989] 1 RCS à la p. 1252 dans lequel le juge en chef a déclaré :
 10. Voir le Code des droits de la personne, RSO 1990, chap. H.19 partie 1 et art. 10.
 11. Voir chapitre 13.
 12. Voir recommandation 5.14.
 13. Voir, par exemple, *Transitions in the Ontario Legal profession* (Société du Barreau du Haut-Canada, 1991).

Le dénominateur commun de toutes ces descriptions du harcèlement sexuel est l'utilisation d'une situation de pouvoir pour imposer des exigences sexuelles dans le milieu de travail et de modifier ainsi de façon négative les conditions de travail d'employés qui doivent lutter contre ces demandes sexuelles. [p. 1281]

Le harcèlement sexuel ne se limite pas à des demandes de faveurs sexuelles faites sous la menace de conséquences défavorables en matière d'emploi si l'employé ne s'y conforme pas. (...) Le harcèlement sexuel englobe également les situations dans lesquelles les demandes sexuelles sont imposées à des employés qui s'y opposent ou dans lesquelles les employés doivent endurer des gestes, des propositions et des commentaires déplacés de nature sexuelle, sans qu'aucune rétribution économique tangible ne soit liée à la participation au comportement. [p. 1283]

Il a conclu :

(...) le harcèlement sexuel en milieu de travail peut se définir de façon générale comme étant une conduite de nature sexuelle non sollicitée qui a un effet défavorable sur le milieu de travail ou qui a des conséquences préjudiciables en matière d'emploi pour les victimes du harcèlement.

Bien que l'arrêt *Janzen* ait traité du harcèlement sexuel dans un contexte d'emploi, cette décision visait plus que le comportement des avocats comme employeurs ou employés. Il traitait aussi des relations entre les avocats, entre les associés, entre les avocats et les clients, entre les avocats et le personnel judiciaire.

9. En ce qui concerne les décisions sur l'emploi, voir commentaire 11 pour la définition de la liste des infractions et une discussion sur les exceptions

CHAPITRE TREIZE

L'ASSOCIATION DU BARREAU CANADIEN

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE TREIZE

L'ASSOCIATION DU BARREAU CANADIEN

I.	INTRODUCTION	251
II.	LES PROBLÈMES ET LES RECOMMANDATIONS	251
A.	LA NATURE DU RÔLE DE L'ASSOCIATION DU BARREAU CANADIEN DANS LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DANS LA PROFESSION JURIDIQUE ...	251
B.	LE RÔLE DE L'ABC POUR ENCOURAGER LA DIVERSITÉ DANS LA PROFESSION JURIDIQUE ...	253
C.	LA PARTICIPATION DES AVOCATES À TOUTES LES ACTIVITÉS DE L'ASSOCIATION DU BARREAU CANADIEN, NOTAMMENT L'EXAMEN DES OBSTACLES À LA PARTICIPATION	255
1.	LES AVOCATES MEMBRES	255
a.	Le barème des cotisations	256
b.	Section ou conférence sur l'égalité des sexes	257
c.	Devenir une organisation pro-familiale ..	258
d.	L'ABC en tant que défenseure des droits des avocates	259
e.	Les programmes de ressources et de perfectionnement professionnel	259
2.	LES AVOCATES VOLONTAIRES	260
a.	Procédures de nomination formelles et informelles	260
b.	La participation aux activités de perfectionnement professionnel	262
c.	Le remboursement des frais de garde d'enfants liés à la présence aux réunions ..	263
3.	LES AVOCATES AUX POSTES DE DIRECTION ..	264
a.	Le contrôle et le rapport sur les progrès des femmes à l'ABC	264
b.	Les obstacles à la présidence	265
c.	Promotion des modèles de réussite	265
D.	L'UTILISATION D'UN LANGAGE NON SEXISTE DANS LES DOCUMENTS DE L'ABC	266
E.	LES PRATIQUES D'EMPLOI INTERNES DE L'ABC ..	267
F.	LA MODIFICATION DU CODE DE DÉONTOLOGIE PROFESSIONNELLE DE L'ABC	268
III.	LA MISE EN OEUVRE DU RAPPORT ET DES RECOMMANDATIONS DU GROUPE DE TRAVAIL	271

CHAPITRE TREIZE

L'ASSOCIATION DU BARREAU CANADIEN

I. INTRODUCTION

L'Association du Barreau canadien («ABC») est l'organe national qui représente la profession juridique. À ce titre, elle assume le rôle primordial de garantir que sa composition et son fonctionnement internes sont conformes aux principes de l'égalité, de la diversité et de la responsabilité.

Le présent chapitre traite les questions connexes au rôle de l'Association du Barreau canadien, en tant qu'organisme professionnel, dans la recherche de l'égalité des sexes au sein de la profession et de ses structures internes. La discussion et les recommandations contenues dans ce chapitre sont fondées sur un rapport préparé par le sous-comité de l'égalité des sexes au sein de l'ABC, formé en septembre 1992 par le comité exécutif de l'ABC¹. Ce rapport a été préparé après un examen des pratiques actuelles, après des discussions entre les membres du sous-comité, d'autres membres de l'ABC et du personnel, et après examen des chapitres pertinents des rapports émanant des groupes de travail provinciaux et territoriaux, créés par le Groupe de travail sur l'égalité des sexes. Il a été étudié et adopté par le comité exécutif en avril 1993.

Les questions suivantes sont traitées dans le présent chapitre :

1. la nature du rôle de l'ABC dans la promotion de l'égalité dans la profession juridique;
2. la participation des avocates à toutes les activités de l'ABC, y compris une étude des obstacles à la participation;
3. l'utilisation d'un langage non sexiste dans les documents de l'ABC;

4. la prise en considération des questions reliées au sexe dans le processus décisionnel des questions d'orientation et de politiques de l'Association;
5. les pratiques d'emploi internes de l'ABC;
6. les modifications du Code de déontologie de l'ABC;
7. la mise en oeuvre du Rapport et des recommandations du Groupe de travail sur l'égalité des sexes.

II. LES PROBLÈMES ET LES RECOMMANDATIONS

A. LA NATURE DU RÔLE DE L'ASSOCIATION DU BARREAU CANADIEN DANS LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DANS LA PROFESSION JURIDIQUE

En créant le Groupe de travail sur l'égalité des sexes, l'Association du Barreau canadien a pris l'initiative importante de reconnaître officiellement l'existence d'obstacles pour les femmes dans la profession juridique. L'ABC devrait poursuivre cette initiative en prenant un rôle de chef de file pour faire des changements dans la profession. Dans ce contexte, le rôle de l'ABC, à titre d'organisme professionnel, consiste à assurer que les femmes sont appuyées et acceptées comme des égales dans la profession.

Dans l'étude du rôle de l'ABC à l'égard de la promotion de l'égalité entre les sexes, nous devons nous souvenir qu'il n'y a pas un seul type d'avocate. Les femmes, comme les hommes, ont des expériences et des intérêts qui les distinguent de leurs

homologues. L'un des aspects de cette réalité est la discrimination multiple. Cette discrimination se produit quand les femmes avocates, en plus d'être victimes de différences de traitement fondé sur leur sexe, le sont aussi pour cause d'invalidité, de race, d'origine ethnique, de statut autochtone, d'orientation sexuelle, d'âge, et de statut matrimonial. Pour ces femmes, la nature exclusive de la profession juridique est encore plus accentuée. L'Association du Barreau canadien a une obligation particulière qui consiste à prendre des mesures qui répondent de façon adéquate à leurs besoins. En termes généraux, l'intérêt de l'Association du Barreau canadien pour l'égalité des sexes peut être exprimée de la manière suivante :

[Traduction]

L'Association du Barreau canadien qui représente quelque trente-sept mille juristes dans tout le Canada reconnaît que les femmes constituent une grande partie de son effectif et que, quel que soit le nombre total d'avocates praticiennes, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'Association, les avocates n'ont pas les mêmes avantages dans la profession que ceux dont jouissent les hommes (statut, privilège, rémunérations). Cette inégalité n'est pas limitée aux femmes, d'autres groupes demeurent exclus de tous les avantages dont jouissent les membres dans la profession juridique, du fait que la «norme de l'homme blanc hétérosexuel» demeure privilégiée.

Cette inégalité est évidente à tous les niveaux, de la faculté de droit à la pratique, à la nomination, à la magistrature. L'ABC s'engage à promouvoir pleinement le respect du public et l'amélioration de l'administration de la justice. A cette fin, l'ABC doit prendre des mesures fermes au nom de ses avocats pour garantir que la discrimination contre les avocats en raison du sexe, de la race, de l'origine ethnique, de l'origine autochtone, de l'orientation sexuelle, de l'âge, du statut matrimonial ou la situation familiale, etc, soit éliminée. Une profession saine et enthousiaste est ouverte à tous ceux et celles qui sont engagés et méritent d'être appelés «membres».

L'engagement de l'ABC en vue de l'élimination de toute discrimination sera jugé par ce qu'elle fera dans les années à venir. Le Groupe de travail a élaboré un plan d'action recommandé, et il incombera à l'ABC d'en garantir la mise en oeuvre. Des mesures à long terme devraient être prises avec des

actes, décisions, programmes et déclarations qui démontreront que l'ABC est sensible à cet engagement envers l'égalité et la diversité. Les mesures de l'ABC pour lutter contre la discrimination, quelle qu'elle soit, contre les avocates et autres juristes exclus d'une pleine participation à la profession serviront la justice, la rendront plus ouverte et aideront à promouvoir l'unité dans l'Association.

La première étape devrait être l'adoption d'une déclaration claire selon laquelle les objectifs principaux de l'ABC visent à instaurer l'égalité. Cette déclaration reconnaîtrait que le refus absolu de la discrimination est non seulement une question de déontologie ou de réglementation du comportement des avocats, mais aussi une responsabilité collective.

Cette déclaration de principe devrait figurer, à la fois, dans la constitution et dans la mission de l'Association du Barreau canadien. À l'heure actuelle, la mission comporte plusieurs renvois aux objectifs d'anti-discrimination : aider à l'élimination de la discrimination dans l'administration de la justice et aider les membres à lutter contre la discrimination dans la profession juridique. Malheureusement, ces objectifs sont quelque peu atténués du fait qu'ils sont énumérés comme des sous-objectifs des principaux buts de la mission, savoir améliorer l'administration de la justice et promouvoir les intérêts des membres de l'Association du Barreau canadien. Il est recommandé que la mission soit modifiée pour inclure l'objectif général de promotion de l'égalité dans la profession juridique et dans le système judiciaire.

RECOMMANDATION

13.1 Le Groupe de travail recommande que la constitution de l'Association du Barreau canadien soit modifiée pour inclure, à l'article 3, une déclaration claire selon laquelle l'Association du Barreau canadien s'efforcera de faire disparaître de la profession juridique toute forme de discrimination, notamment la discrimination fondée sur le sexe, l'âge, la race, le croyance, le couleur, l'origine nationale, l'origine autochtone, l'orientation sexuelle, l'invalidité, le statut matrimonial ou la situation familiale.

RECOMMANDATION

13.2 Le Groupe de travail recommande que la mission de l'Association du Barreau canadien soit modifiée pour inclure une déclaration claire selon laquelle l'Association du Barreau canadien s'efforcera, entre autres, pour fait de promouvoir l'égalité dans la profession juridique et dans le système judiciaire.

B. LE RÔLE DE L'ABC POUR ENCOURAGER LA DIVERSITÉ DANS LA PROFESSION JURIDIQUE

Dans le cadre de son engagement envers l'égalité, l'ABC a pour rôle important d'encourager la diversité dans la profession juridique. Conformément à la déclaration ci-dessus, l'ABC doit prendre des mesures proactives pour éliminer toutes les formes de discrimination. Les recommandations contenues dans le Rapport visent cet objectif et, par conséquent, l'ABC remplira son mandat en entreprenant la mise en vigueur de ces recommandations. Le Groupe de travail a quelques recommandations particulières à

faire à cet égard.

L'ABC devrait faire une enquête sur le racisme dans la profession juridique. L'Association devrait envisager de faire cette enquête avec les barreaux. Bien que le Groupe de travail ait tenté de traiter les questions de discrimination multiple et ait, en particulier, fait des enquêtes préliminaires sur le statut des femmes de couleur et des autochtones dans la profession, il reste encore beaucoup à faire pour évaluer l'ampleur du problème.

RECOMMANDATION

13.3 Le Groupe de travail recommande que l'Association du Barreau canadien fasse une enquête sur le racisme dans la profession juridique. L'Association devrait envisager de faire cette enquête avec les barreaux.

En attendant, l'ABC devrait prendre des mesures pour améliorer notre compréhension de ces questions et pour éliminer la discrimination raciale dans la profession. Parmi les mesures à prendre, citons :

- promouvoir l'excellence académique dans les domaines de recherche sur les femmes de couleur et les femmes autochtones dans la profession en établissant, par exemple, un fonds de bourses de recherche pour ces domaines et en réservant de la place dans les publications pour aborder ces questions;
- établir une base de ressources documentaires pour ceux qui font de la recherche universitaire sur la diversité et diffuser ces renseignements à l'ensemble des membres;
- fonder un comité de relations entre les races;
- élaborer un régime grâce auquel les cabinets qui se montrent dynamiques en ce qui concerne l'emploi de membres des divers groupes raciaux et ethniques seront encouragés;
- élaborer et diffuser des programmes modèles sur le harcèlement racial.

RECOMMANDATION

13.4 Le Groupe de travail recommande que l'Association du Barreau canadien prenne des mesures pour améliorer notre compréhension du racisme et pour éliminer la discrimination raciale dans la profession.

L'ABC devrait aussi jouer un rôle de chef de file en diffusant le message dans la profession et au gouvernement, savoir que les handicapés devraient faire partie intégrante de la profession et donner lieu à des aménagements. Aucun obstacle qui puisse être éliminé ne devrait empêcher ces personnes d'accéder à la profession. L'ABC devrait garantir que ses réunions soient accessibles à tous les avocats, y compris ceux qui ont des handicaps, et que ses documents leur soient accessibles. De plus, l'Association devrait viser à ce que tous les documents juridiques soient accessibles aux avocats handicapés. Pour atteindre cet objectif, l'ABC devrait encourager le gouvernement, les parlements et les barreaux à produire des documents juridiques, des recueils de jurisprudence, des lois et des règlements dans des formes diverses comme en braille, bandes vidéos, disquettes informatiques et gros caractères. Pour atteindre ces objectifs, l'ABC devrait créer un conseil consultatif qui puisse aider la profession à comprendre les besoins des handicapés et donner des conseils sur la manière d'éliminer les obstacles. Ceci serait surtout un rôle d'information.

RECOMMANDATION

13.5 Le Groupe de travail recommande que l'Association du Barreau canadien garantisse que ses réunions soient accessibles à tous les avocats, y compris ceux qui ont des handicaps, et que ses documents leur soient accessibles.

RECOMMANDATION

13.6 Le Groupe de travail recommande que l'Association du Barreau canadien vise à ce que tous les documents juridiques soient accessibles aux avocats handicapés en encourageant le gouvernement, les parlements et les barreaux à produire des documents juridiques, des recueils de jurisprudence, des lois et des règlements dans des formes diverses.

RECOMMANDATION

13.7 Le Groupe de travail recommande que l'Association du Barreau canadien crée un conseil consultatif qui puisse aider la profession à comprendre les besoins des handicapés et donner des conseils sur la manière d'éliminer les obstacles qu'ils rencontrent.

L'ABC devrait jouer le même rôle de défenseur pour les homosexuels et les lesbiennes dans la profession. Elle peut s'affirmer comme chef de file dans ce domaine en intégrant des homosexuels et des lesbiennes connus comme tels dans des postes de direction et en veillant à ce que dans toutes les activités sociales et les services aux membres, et en particulier dans les programmes d'assurance, il n'y ait pas de discrimination contre les membres d'après leur orientation sexuelle².

RECOMMANDATION

13.8 Le Groupe de travail recommande que l'Association du Barreau canadien intègre des hommes et des femmes connus comme tels, dans des postes de direction et veille à ce que dans toutes les activités sociales et les services aux membres, et en particulier dans les programmes d'assurance, il n'y ait pas de discrimination contre les membres d'après leur orientation sexuelle.

Les parties qui suivent dans le présent chapitre traitent d'autres moyens par lesquels l'ABC peut devenir plus ouverte dans sa structure, son fonctionnement et ses programmes.

C. LA PARTICIPATION DES AVOCATES À TOUTES LES ACTIVITÉS DE L'ASSOCIATION DU BARREAU CANADIEN, NOTAMMENT L'EXAMEN DES OBSTACLES À LA PARTICIPATION

Les obstacles à la participation des avocates à toutes les activités de l'ABC devraient être examinés à trois niveaux :

- les femmes en tant que membres et dans les activités organisées de l'ABC;
- les femmes en tant que volontaires et dans les organes de l'ABC;
- les femmes aux postes de direction à différents niveaux de l'organisme.

1. LES AVOCATES MEMBRES

*L'Enquête de l'Association du Barreau canadien sur la profession juridique - Rapport final*⁹ (ci-après

appelée, l'*Enquête sur les membres*) révèle qu'à l'heure actuelle, 72 % des membres de la profession sont des hommes et que 28 % seulement sont des femmes⁴. L'ABC représente 37 000 juristes : 8 000, ou environ 21 %, sont des femmes. Les femmes sont sous-représentées à l'ABC, par rapport à leur proportion dans la profession juridique. Les avocates à l'ABC, comme dans toute la profession, sont sur-représentées aux niveaux «junior» : 44 % sont dans la catégorie de membres de 18 à 34 ans; 22 % sont dans la catégorie des 35 à 54 ans et seulement 2 % sont dans la catégorie de 55 ans et plus. L'*Enquête sur les membres* montre aussi que les femmes sont plus susceptibles que les hommes de gagner moins de 60 000 \$ par an.

Les statistiques sur la participation aux activités de l'ABC ou à titre de volontaires de l'ABC ne sont pas recueillies d'après le sexe. Il est donc difficile de conclure quoi que ce soit sur les femmes qui font partie ou non de l'ABC ou participaient à ses activités. Il est recommandé que, dans le cadre du suivi après le rapport du Groupe de travail, l'ABC recueille des statistiques ou trouve d'autres moyens de vérifier le niveau de participation des femmes dans l'ABC. Les enquêtes sur les membres pourraient servir à élaborer des stratégies et à déterminer le soutien qu'il faut apporter aux femmes membres. Toute autre enquête générale sur les membres, à l'avenir, devrait être formulée de façon à obtenir cette information. L'ABC devrait aussi étudier des moyens de recueillir l'information sur la participation des membres ventilée selon d'autres catégories telle la race et l'invalidité.

RECOMMANDATION

13.9 Le Groupe de travail recommande que l'Association du Barreau canadien recueille des statistiques ou trouve d'autres moyens de vérifier le niveau de participation des femmes à l'Association.

RECOMMANDATION

13.10 Le Groupe de travail recommande que l'Association de Barreau canadienne recueille des statistiques ou trouve d'autres moyens de vérifier le niveau de participation des divers groupes de minorités à l'Association.

L'*Enquête sur les membres* a conclu que l'ABC devrait faire des efforts pour attirer les femmes et des avocats de race et d'origine ethniques diverses parmi ses rangs. Le rapport de l'*Enquête* recommandait les améliorations suivantes :

1. La présence accrue des femmes dans tous les postes de décision importants de l'Association devrait être recherchée en priorité pour éviter de perdre de vue les besoins et les attentes qui seront ceux de cette nouvelle génération d'avocates.
2. L'augmentation des usagers de différentes origines ethniques est aussi une réalité prévisible et l'Association devrait promouvoir les besoins particuliers de cette clientèle de plus en plus nombreuse.

Le sous-comité a examiné la question de la participation des femmes et fait des recommandations visant l'amélioration dans cinq domaines : (a) barème des cotisations; (b) section ou conférence sur l'égalité des sexes; (c) devenir une organisation pro-familiale; (d) l'ABC en tant que défenseure des avocates et (e) programmes de ressources et de perfectionnement professionnel.

a. Le barème des cotisations

Les résultats de l'*Enquête sur les membres* montrent que les avocates sont l'élément le plus jeune et le moins sain, économiquement parlant, de la profession juridique. D'autres études sur le statut des avocates confirment ces conclusions et montrent l'incidence de la maternité et de l'éducation des enfants sur les carrières juridiques féminines. Ces

faits peuvent exiger une réflexion sur le barème actuel des cotisations afin qu'il reflète davantage la nouvelle réalité de la profession où les hommes ne sont plus les seuls, avec leur modèle de carrière prévisible fondé sur l'emploi à plein temps pendant toute leur vie.

La réalité des différents modèles de carrière et le besoin d'une certaine souplesse a déjà été admis dans deux résolutions qui ont été présentées au conseil de l'ABC. Ces résolutions visaient à établir un programme d'exemption de cotisations (pour les membres de l'ABC qui sont incapables temporairement de payer leurs cotisations) et un programme de boni pour enfant (boni pour les membres de l'ABC qui viennent d'avoir ou d'adopter un enfant). Le débat sur ces deux résolutions a été reporté en attendant que les répercussions financières soient mieux comprises.

Le programme d'exemption des cotisations, bien qu'il n'ait pas été conçu à l'origine avec ces objectifs, peut permettre de fournir de l'aide aux femmes en congé de maternité ou qui travaillent à temps partiel. L'adaptation du barème des cotisations à la réalité des avocates à temps partiel est aussi une revendication qui a été exprimée par bon nombre de groupes de travail provinciaux au Groupe de travail sur l'égalité des sexes.

Cette proposition doit être approfondie pour répondre aux besoins des avocates. La nécessité de revoir le barème ne devrait pas être interprétée comme une demande de réduction de cotisations pour les femmes, comme telles. L'institution d'un barème plus souple constitue davantage, pour l'ABC, une manière de refléter la nouvelle réalité et d'avantager ainsi toute la profession.

La résolution sur le boni pour enfant (un rabais partiel sur les cotisations pour les membres qui ont eu ou adopté un enfant) constitue une autre manière pour l'ABC d'intégrer davantage de personnes et de reconnaître que le fait d'avoir des enfants n'est pas seulement une responsabilité pour la mère, mais aussi une responsabilité collective. Les principales conséquences financières de la maternité incombent encore aux femmes. Les statistiques montrent clairement que la maternité et l'éducation des enfants

ont une incidence sur la carrière des avocates à un degré beaucoup plus fort que pour les avocats. Le boni pour enfant permet à l'ABC de montrer qu'elle est consciente des répercussions de la maternité pour les avocates et qu'elle appuie ses membres d'une façon concrète.

Ces deux résolutions sont actuellement diffusées au sein de l'ABC. Toutefois, ces propositions doivent être étudiées dans une optique financière pour voir leur faisabilité et les meilleures options qui existent pour remplir les objectifs. Il est recommandé que la question générale d'un barème souple et autres mesures financières adaptées à la réalité quotidienne des avocates soient soumises à l'attention de l'organe le plus approprié pour étude. Un groupe de travail sur les représentants du Comité du recrutement, de la Conférence des jeunes avocat(e)s et notaires et du Comité permanent des finances et de la planification devrait être créé pour garantir que ces questions soient traitées, et un rapport complet devrait être déposé à l'assemblée de la mi-hiver 1994.

RECOMMANDATION

13.11 Le Groupe de travail recommande que la question générale d'un barème souple et autres mesures financières adaptées à la réalité quotidienne des jeunes avocates soient soumises à l'attention d'un groupe de travail sur les représentants du Comité du recrutement, de la Conférence des jeunes avocats et notaires et du Comité permanent des finances et de la planification pour garantir que ces questions soient traitées, et un rapport complet devrait être déposé à l'assemblée de la mi-hiver 1994.

b. Section ou conférence sur l'égalité des sexes

Bon nombre de femmes décident de ne pas devenir membres de l'ABC parce qu'elles n'ont pas ce sentiment d'appartenance à l'Association. L'*Enquête sur les membres* a révélé que 28,1 % des non-membres ont donné ce motif pour ne pas adhérer à l'Association. Des mesures devraient être prises pour que l'ABC intègre davantage de personnes en devenant plus attrayante et plus accessible aux femmes.

La principale recommandation qui a été proposée pour traiter ce problème consiste dans la création d'une section ou d'une conférence sur l'égalité des sexes qui fonctionnerait surtout au niveau des divisions provinciales. Tous les rapports des groupes de travail provinciaux et territoriaux ont mis en évidence le besoin pour l'ABC de promouvoir la mise en place de réseaux et de relations mentors dans la profession. Ces organes encourageraient la participation des femmes par la création de réseaux, le partage de l'information et le parrainage d'événements spéciaux particulièrement intéressants pour les femmes (bien que l'appartenance à la section ou à la conférence ne soit pas limitée aux femmes). La section ou la conférence pourrait aussi permettre aux femmes de communiquer leurs inquiétudes à l'Association et de les voir prises en considération. Bien que la section ou la conférence vise surtout à encourager la participation large et ouverte dans l'Association, les divisions locales travailleraient aussi avec le comité national d'équité qui serait chargé de la mise en oeuvre du rapport du Groupe de travail (voir *infra*, Section G).

L'ABC devrait aussi créer des sous-sections dans lesquelles les femmes de couleur, les autochtones, les lesbiennes et les avocates handicapées peuvent se rencontrer pour échanger leurs points de vue et se donner un soutien mutuel.

RECOMMANDATION

13.17 Le Groupe de travail recommande que l'Association du Barreau canadien crée une section ou une conférence sur l'équité des sexes qui fonctionnerait surtout au niveau des divisions. Cet organisme permettrait d'encourager la participation des femmes, et celles-ci pourraient ainsi créer des réseaux.

RECOMMANDATION

13.18 Le Groupe de travail recommande que l'Association du Barreau canadien crée des sous-sections pour les femmes de couleur, les femmes autochtones, les lesbiennes et les femmes handicapées, ainsi que les hommes.

c. Devenir une organisation pro-familiale

Encourager la participation des femmes à l'ABC et aux diverses activités, cela signifie qu'il faut tenir compte des différentes exigences que les femmes doivent combiner pour trouver un équilibre entre leur carrière et leurs responsabilités familiales. L'ABC doit devenir une organisation pro-famille.

Il ne faudrait pas oublier que ce sont toujours les femmes qui assument la plus grande responsabilité pour les soins des enfants, par rapport à leurs homologues masculins. Les enquêtes menées par les barreaux des provinces ont montré que les avocates passaient deux fois plus de temps que les avocats à prendre soin de leurs enfants⁵. L'énergie et le temps consacrés aux responsabilités familiales et au travail juridique ne laissent pas beaucoup de temps, s'il en reste, pour d'autres activités. Les avocates disposent donc de moins de temps pour les activités de

l'Association du Barreau canadien à cause de leurs charges familiales. C'est là un type de discrimination systémique qui peut être réglé, comme il a été dit auparavant, par une accommodation aux responsabilités familiales des avocats et avocates.

Bien que l'ABC doive être, à certains égards, félicitée (notamment, pour le programme des enfants à l'assemblée annuelle), cette tendance devrait être intégrée dans l'organisme de sorte que les responsabilités familiales ne constituent plus un obstacle à la participation. Il faudrait, par exemple, vérifier à quelle heure les rencontres sont fixées et envisager de fournir des services de garderie sur place. Par exemple, les avocates ont une fois déclaré au Barreau, à Québec, que les réceptions à l'heure du «5 à 7» sont celles où il est le plus difficile de se rendre, vu que les enfants reviennent de l'école à cette heure-là, qui est celle du souper. Une fois que la situation a été reconnue, on a fait particulièrement attention à fixer les réunions le matin, à l'heure du déjeuner le midi ou en soirée, où il est plus facile de trouver une gardienne.

L'ABC devrait être sensible aux exigences de la famille dans toutes les activités qu'elle organise et trouver des moyens originaux d'aider les avocats qui sont chargés de famille. Il est recommandé que chaque division, section et conférence, prenne les mesures nécessaires pour s'assurer que toutes ses activités soient organisées de sorte que les avocats et avocates chargés de famille puissent y participer. Il faudrait diffuser ces accommodations pour que les avocats et avocates puissent s'en prévaloir.

RECOMMANDATION

13.14 Le Groupe de travail recommande que le Bureau national de l'Association du Barreau canadien ainsi que chaque division, section, conférence et comité prenne des mesures pour que toutes ses activités soient menées d'une manière qui favorise la participation des avocats et avocates chargés de famille. Ces mesures devraient être publicisées de sorte que les avocats et avocates parents s'en prévalent.

prestations pour les congés de maternité et les congés parentaux pour les avocates qui pratiquent dans des petits cabinets ou à titre indépendant qui n'ont normalement pas accès à ces avantages.

RECOMMANDATION

13.15 Le Groupe de travail recommande que l'Association du Barreau canadien continue de défendre les droits en matière d'égalité des sexes et étende son rôle, y compris sur des questions d'intérêt particulier pour les juristes de sexe féminin.

d. L'ABC en tant que défenseure des droits des avocates

Une autre façon pour l'ABC d'attirer davantage de membres consiste à prendre la défense des intérêts des avocates. La création du Groupe de travail et l'intervention récente de l'ABC dans l'affaire *Symes*⁶ sur le caractère déductible des frais de garde d'enfants illustrent bien cette attitude. Ces initiatives montrent aux avocates que leur association professionnelle est au fait de leurs inquiétudes et qu'elle est prête à agir en leur nom. Il est recommandé que l'ABC continue à étendre son rôle de défenseur des droits des avocates et de toutes les juristes de sexe féminin.

L'ABC devrait se faire la championne de l'égalité dans la profession. Par exemple, elle pourrait parrainer des programmes de sensibilisation aux différences reliées au sexe par le biais de l'éducation juridique permanente sur des questions comme l'équité dans l'emploi, la parité salariale, l'évolution de la démographie dans le milieu de travail, la gestion de la diversité, et la définition et la perception du harcèlement dans le milieu de travail. Ces programmes devraient être élaborés pour les gestionnaires des cabinets d'avocats et pour les autres employeurs d'avocats qu'ils soient hommes ou femmes. De la même manière, l'ABC pourrait militer pour la mise en place d'un système de

e. Les programmes de ressources et de perfectionnement professionnel

En plus de défendre les droits de ses membres du sexe féminin, l'ABC devrait développer des ressources et faire du perfectionnement professionnel visant les besoins et les intérêts des femmes avocates. Parmi les idées de projet, citons :

- l'élaboration d'un système pour encourager les femmes à poser leur candidature pour la magistrature
- la collecte et la diffusion d'information sur les salaires et les revenus
- l'amélioration des ressources et de la formation en matière d'avancement de carrière (crever le plafond de verre)
- l'aide à la réinsertion dans la profession
- la création d'un répertoire des avocates pour faciliter la constitution de réseaux.

Ces programmes devraient aussi être adaptés aux besoins particuliers des femmes de couleur, des autochtones, des handicapées et des lesbiennes. Par exemple, des ressources devraient être constituées pour régler les problèmes uniques que connaissent les femmes dans leur diversité.

RECOMMANDATION

13.15 Le Groupe de travail recommande que l'Association du Barreau canadien élabore des ressources et un programme de perfectionnement professionnel, adaptés aux besoins et intérêts des femmes de sexe féminin.

2. LES AVOCATES VOLONTAIRES

Comme il a été dit plus haut, il n'existe pas de statistiques sur la participation des femmes comme volontaires à l'ABC. En fait, à part les membres qui ont un poste dans une section ou une conférence, qui sont nommés à la direction de l'ABC, nous ne savons pas qui fait du volontariat à l'ABC et leur nombre. Il est difficile de dire s'il existe des obstacles pour les femmes qui les empêchent de participer à l'organisation.

La participation à l'organisation des activités de l'ABC est certainement le premier pas à faire pour y accéder aux postes de direction. C'est aussi la meilleure manière d'avoir une organisation solide, vivante et saine. C'est pourquoi il est important de veiller à faire disparaître les obstacles à la participation des femmes dans l'ABC et à les encourager en fait à travailler comme volontaires. Il est recommandé d'adopter et de promouvoir dans l'organisation une déclaration générale de principe pour encourager la participation des femmes qui pourraient être libellée comme suit :

Tous les efforts devraient être faits pour encourager les femmes à participer aux activités de l'ABC à titre volontaire à tous les niveaux. Des efforts supplémentaires devraient viser à intégrer les femmes qui souffrent de double discrimination.

Outre cette déclaration générale, le Groupe de travail recommande que l'ABC améliore ses procédures de nomination et élabore d'autres mesures pour encourager les femmes à participer activement

dans l'Association.

a. Procédures de nomination formelles et informelles

Le sous-comité sur l'égalité des sexes au sein de l'exécutif a examiné les groupes de direction de l'ABC au cours des dix dernières années pour déterminer le taux de participation des femmes au niveau national. Des listes ont été établies sur les bureaux exécutifs des différents comités permanents, sections, conférences, comités spéciaux et groupes de travail entre 1983 et 1993. Ces listes sont à la disposition des membres intéressés.

D'après les registres, bien que les femmes aient réussi à obtenir une participation plus forte dans les organismes nationaux, les progrès sont très inégaux. Par exemple, la première femme membre du Comité exécutif national a été nommée en 1983. Le nombre des femmes à l'exécutif au cours des dix dernières années a varié de zéro en 1986 et 1987 à 11 (soit 50 %) en 1993, le point le plus élevé. Vu les procédures actuelles de nomination, il n'est pas garanti que la composition de l'exécutif de cette année marque une tendance.

Certains comités ont eu un très faible niveau de participation des femmes. Par exemple, l'AABC (Association d'assurances du Barreau canadien) n'a eu sa première femme membre que cette année bien que deux femmes aient été nommées à ce Conseil par le passé sans pouvoir y siéger. Dans les années 1980, bon nombre des comités très influents et des groupes de travail comme la Liaison avec la Cour suprême, les Règles de la Cour fédérale, les Salaires et prestations des juges, la Législation et la réforme du droit et les Nominations judiciaires avaient quelques représentantes féminines dans certains cas. Sur le nombre, le seul comité qui ait fait des progrès au cours des récentes années est celui de la Législation de la Réforme du droit. En revanche, certains comités comme la Journée du droit et la Formation juridique du public ont toujours eu une forte participation féminine.

Le trait le plus remarquable qui se dégage de cette analyse est le manque de consistance et de prévisibilité dans l'issue des procédures de

nomination aux comités. Les personnes sont nommées à des postes dans les différents organismes de l'ABC par les procédures formelles et informelles. De plus, bon nombre des postes de direction sont comblés par des élections. Voici une brève analyse des différentes procédures :

- La réglementation de l'ABC régit les procédures officielles de nomination pour les comités permanents. Le Comité des nominations est composé de tous les présidents de sections sous la présidence du dernier président sortant de l'Association. Le président sortant écrit à chaque section et demande des nominations à différents postes. Les nominations sont ensuite examinées pour vérifier qu'un équilibre géographique a été respecté. Ces nominations sont confirmées par le Conseil.
- Les membres de l'exécutif des sections nationales sont en général d'anciens présidents des sections locales, élus par l'exécutif en place. Un règlement modèle a été élaboré pour les sections nationales : il prévoit ce processus.
- Les membres de l'exécutif de chaque conférence sont nommés conformément à leurs règlements.
- La Direction des finances et de la planification est composée de représentants désignés.
- L'Exécutif national est composé des officiers seniors élus et des représentants des divisions provinciales et de la Conférence des jeunes avocat(e)s et notaires.
- Les membres des groupes de travail et des comités spéciaux sont nommés par le président.

En plus des procédures officielles, des procédures de nomination informelles permettent la participation à des projets spéciaux. En dépit de la sensibilisation accrue aux besoins d'une représentation égale des deux sexes dans les organismes de l'ABC, il n'y a

pas si longtemps qu'on voyait encore des comités spéciaux composés d'hommes seulement. Les résultats disproportionnés du processus de nomination tendent aussi à se retrouver dans la nomination aux comités ad hoc. Par exemple, au cours de l'année écoulée, lorsque des bénévoles étaient recrutés pour le projet de la ligne ouverte constitutionnelle et le projet des délais judiciaires, tous les noms avancés étaient des hommes, à l'exception d'un seul alors que pour le projet sur la violence conjugale, toutes les personnes proposées étaient des femmes.

Étant donné le caractère bénévole de l'organisme, il serait difficile d'imposer la parité des sexes dans tous les comités car le facteur de compétences spécialisées, le niveau d'intérêt et l'engagement que la personne est prête à prendre comptent beaucoup trop. Il est tout aussi manifeste que certaines mesures s'imposent afin d'améliorer les procédures de nomination, en particulier lorsque l'on tient compte du fort pouvoir discrétionnaire qu'exercent les personnes chargées de recruter et de nommer les membres aux différents organismes et projets spéciaux.

Il est recommandé d'adopter deux stratégies. Tout d'abord, l'ABC devrait faire une déclaration de principe où elle reconnaît l'objectif à long terme de parité des sexes et l'objectif à court terme voulant que les membres de tous les organismes internes et des projets spéciaux s'efforcent d'avoir une parité entre les sexes d'après la proportion des membres de chacun des sexes de l'ABC. À l'heure actuelle, cela signifierait qu'environ un quart de tous les représentants devraient être des femmes. La déclaration de principe devrait être distribuée à tous ceux qui participent au recrutement et aux nominations. Les personnes chargées de constituer des organismes devraient être contraintes à appliquer cette déclaration de principe.

La stratégie complémentaire vise à élargir le bassin de volontaires afin de permettre une représentation égale des deux sexes. Lorsqu'on ne peut atteindre cette parité, il est recommandé que les organismes de nomination soient encouragés à choisir un nombre égal d'hommes et de femmes pour permettre davantage de souplesse dans la sélection finale afin d'avoir des comités équilibrés.

De plus, il est recommandé que davantage de mesures proactives soient prises pour élargir le nombre des représentants. Par exemple, la liste des postes vacants devrait être publiée de façon plus générale, de sorte qu'il y ait plus de membres capables et motivés de l'ABC qui soient à même de participer. Par ailleurs, les listes de femmes intéressées à participer davantage devraient être établies pour que les femmes qui souhaitent contribuer soient appelées en cas de besoin. Ces listes devraient être préparées tous les ans après une annonce à cet effet aux membres et elles devraient être mises à la disposition du président ainsi que de tous les présidents ou organisateurs d'activités.

RECOMMANDATION

13.17 Le Groupe de travail recommande que l'Association du Barreau canadien adopte une déclaration de principe reconnaissant l'égalité à long terme de la parité sexuelle dans tous les organismes de l'Association et l'objectif à court terme qui consiste à promouvoir une représentation des deux sexes dans tous les organismes et projets spéciaux d'après la proportion globale de membres des deux sexes dans l'Association du Barreau canadien.

RECOMMANDATION

13.18 Le Groupe de travail recommande que l'Association du Barreau canadien prenne des mesures plus proactives afin d'élargir le bassin de représentants. Par exemple, en publiant la liste des postes vacants et en créant un répertoire des femmes qui désirent participer davantage à l'Association du Barreau canadien.

b. La participation aux activités de perfectionnement professionnel

Dans le même ordre d'idées, il est aussi important de souligner que dans la planification de la FJP et des autres conférences ou rencontres, les organisateurs devraient toujours veiller à inviter des conférencières et en particulier des conférencières de groupes de minorités. Ils devraient être sensibles au fait qu'il existe un nombre important d'excellentes avocates qui ne sont jamais conviées à s'exprimer parce qu'elles ne font pas partie du groupe traditionnel de conférenciers qui proviennent des grands cabinets ou du réseau de l'ABC, c'est-à-dire des avocats déjà connus dans l'ABC parce qu'ils y ont participé ou y participent encore. Parmi les personnes qui ne sont pas invitées, on trouve des avocates, des avocats de groupes de minorités, des avocats et avocates qui travaillent dans les petits cabinets, etc.

L'ABC devrait avoir comme objectif la représentation égale des deux sexes dans le répertoire des conférenciers et conférencières à toutes les rencontres. De plus, l'ABC devrait solliciter les avocates pour s'exprimer en public, en particulier afin de les rendre plus visibles et de mieux les faire accepter par la profession et par le public.

Le Groupe de travail est conscient qu'il n'est pas facile de trouver de bons conférenciers et qu'il faut un effort supplémentaire pour que les formations soient représentatives. Toutefois, il est essentiel de prendre des mesures pour élargir le bassin de conférenciers éventuels. Il est recommandé de prévoir un programme d'encouragement à cet égard. Le Service de développement professionnel au Bureau national devrait créer un répertoire des conférenciers avec le curriculum vitae et les références de chaque conférencier potentiel ainsi que tous les renseignements pertinents sur ses activités professionnelles. Il pourrait être utile aux organisateurs de la formation juridique permanente dans tout le pays de se reporter à cette banque. Pour garantir que cette banque soit aussi représentative que possible de toute la communauté juridique, tous les membres de l'ABC, par une lettre ou par un autre moyen, devraient être informés de la constitution de cette banque et invités à participer. L'organisation de la banque, son contenu, etc. peuvent être laissés au

service de développement professionnel, mais le mandat devrait être soumis à l'exécutif national avant d'être mis en application.

RECOMMANDATION

13.19 Le Groupe de travail recommande que l'Association du Barreau canadien adopte comme objectif la représentation égale des deux sexes dans la répartition des conférenciers pour toutes les rencontres. De plus, l'Association du Barreau canadien devrait créer et solliciter les efforts de porter en public.

RECOMMANDATION

13.20 Le Groupe de travail recommande que le Service du perfectionnement professionnel au Barreau national de l'Association du Barreau canadien établisse un répertoire des conférenciers avec le curriculum vitae de chacun et tous les renseignements pertinents sur ses activités professionnelles.

c. Le remboursement des frais de garde d'enfants liés à la présence aux réunions

Une autre mesure qui pourrait aider à accroître la participation des femmes à l'ABC consisterait à rembourser les frais de garde d'enfants lorsqu'elles assistent aux rencontres. Une politique à cet effet a été récemment adoptée par la section de Colombie-Britannique en mars 1993.

La politique de la Colombie-Britannique consiste à rembourser les frais de garde d'enfants engagés

pour assister aux réunions du Conseil provincial, du comité exécutif et des comités du conseil provincial. Elle vise à prévoir le remboursement des frais qui n'auraient pas autrement été engagés si le membre n'avait pas participé de façon bénévole aux activités locales. Il s'agit d'une série de directives sur la manière dont les frais peuvent être réclamés. La politique sera mise en oeuvre pendant un an à l'essai à compter de septembre 1993 et examinée tous les trimestres.

Des discussions antérieures sur ce point au niveau national dans la Direction des finances et de la planification n'ont mené à rien. Le Groupe de travail a conclu que les frais de garde d'enfants engagés pour assister aux réunions constituaient un des obstacles à la participation des femmes dans l'ABC parce que les femmes avaient plus de responsabilités familiales que les hommes. Il n'y a pas de raison majeure pour faire une distinction entre les autres types de frais et de débours engagés pour assister à des réunions, lesquels sont actuellement remboursés (repas, taxis, etc...) et les frais de garde d'enfants. Il est recommandé qu'une politique de remboursement des frais de garde d'enfants pour assister aux réunions soit adoptée au niveau national. Il est clair que les demandes de remboursement seraient ouvertes à la fois aux hommes et aux femmes admissibles. Les directives sur la mise en pratique de cette politique devraient être formulées par la Direction des finances et de la planification.

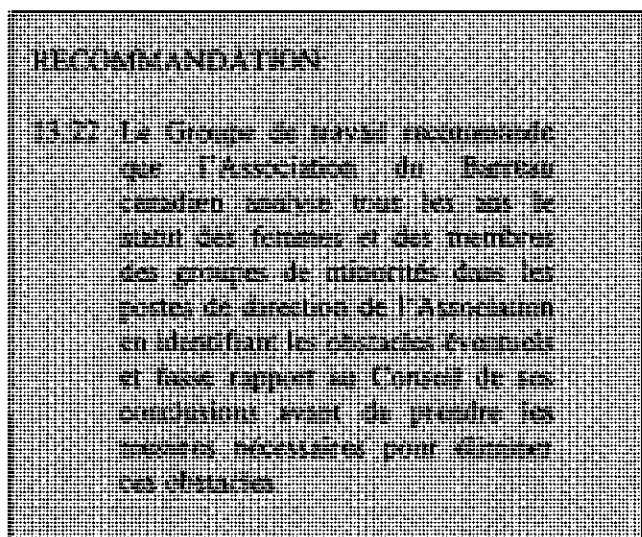
RECOMMANDATION

13.21 Le Groupe de travail recommande que la Direction des finances et de la planification de l'Association du Barreau canadien adopte une politique de remboursement des frais de garde d'enfants engagés pour assister aux réunions au niveau national.

3. LES AVOCATES AUX POSTES DE DIRECTION

Les données recueillies pour les dix dernières années montrent que les femmes ont fait des progrès dans l'accès à la direction de l'ABC, bien que ces progrès n'aient pas été constants. L'ABC a eu sa première présidente cette année et en aura une autre pour le mandat suivant. Nous pouvons dire que ce n'est pas trop tôt. Il est important pour l'ABC dans son ensemble d'avoir des femmes aux postes de direction. Cela aidera certainement les avocates à se sentir davantage liées à l'Association. Une telle innovation sera aussi profitable à l'ABC qui bénéficiera de la participation et de la vision de ces femmes dans ces postes.

Bon nombre des recommandations ci-dessus visant à accueillir les femmes, à les faire participer à titre volontaire, à les inviter à donner des conférences à la formation juridique permanente, contribueront aussi à intégrer davantage de femmes dans les postes de direction. Au fur et à mesure que l'ABC devient plus favorable aux femmes, celles-ci auront davantage l'assurance de pouvoir arriver aux postes de direction.



a. Le contrôle et le rapport sur les progrès des femmes à l'ABC

L'ABC devrait contrôler les progrès réalisés par

les femmes dans l'Association pour veiller à ce que ce mouvement se maintienne; il est aussi nécessaire de déterminer de façon continue les barrières imposées aux femmes. Le Groupe de travail recommande que l'ABC adopte un système de rapports pour contrôler la situation des femmes dans l'organisation. Ce système s'inspire du *Goal IX Report Card* de l'American Bar Association («ABA»).

À la suite des travaux faits par la Commission sur les femmes dans la profession, l'ABA a adopté plusieurs objectifs. L'objectif IX impose à l'Association de «promouvoir la participation complète et égale dans la profession pour les minorités et les femmes» et d'«encourager des initiatives qui garantiront une participation complète et égale des minorités et des femmes aux activités de l'Association du barreau». En 1989, après une enquête faite par la Commission des femmes dans la profession sur l'historique de la participation féminine à l'ABA, le *Goal IX Report Card* a été créé. Ce système vise à donner une idée tous les ans des progrès réalisés par les femmes dans l'ABA. Une fois par an, le *Goal IX Report Card* est envoyé à chaque président de section ou de division de l'ABA. Les résultats de cette enquête sont compilés dans un rapport final qui est largement diffusé et publié dans l'ABA. Le *Report Card* vise à :

- faire rapport sur la situation des femmes dans la haute direction et dans les sections et divisions de l'Association;
- mettre en évidence les obstacles permanents qui empêchent les femmes d'avoir une participation complète et égale à tous les niveaux d'activité de l'Association,
- proposer des moyens d'éliminer ces obstacles.

Le *Report Card* vise à «encourager les activités qui ouvrent la voie au leadership et permettent aux femmes de participer pleinement à l'Association.»

Ce système, en plus de faire rapport sur la situation des femmes à l'ABC, pourrait servir à contrôler le progrès des femmes en général dans la profession après l'adoption d'une déclaration de

principe sur l'élimination de toutes les formes de discrimination dans la profession juridique.

Pour accroître l'engagement de l'ABC en la matière, il est recommandé que l'ABC analyse tous les ans la situation des femme et des groupes de minorités dans ses postes de direction, détermine s'il existe des obstacles et prenne les mesures nécessaires pour les faire disparaître.

b. Les obstacles à la présidence

L'un des obstacles à la présidence de l'ABC est de nature économique. À l'heure actuelle, seuls les avocats qui ont suffisamment de ressources financières, habituellement parce qu'ils sont associés dans un grand cabinet, peuvent se permettre d'accéder à la présidence.

Il y a quelques années, l'Association a reconnu que la charge financière qui incombait au président et à son cabinet ne pouvait pas être assumée par eux sans aide externe. En conséquence, une allocation de 50 000 \$ (indexée au coût de la vie et se montant actuellement à 74 000 \$) a été établie pour le président. Il n'y a pas de rémunération pour le vice-président.

Le soutien financier inadéquat que reçoivent le président et le vice-président constitue un obstacle à la participation féminine parce que les femmes sont proportionnellement sur-représentées dans les petits cabinets et dans la pratique indépendante. Il est tout à fait improbable qu'une personne puisse devenir président de l'ABC lorsqu'elle a seulement 5 ou 10 ans d'expérience et que ses revenus sont d'environ 70 000 \$. De façon réaliste, au moment où l'on peut accéder à cette fonction, les obligations financières tant dans son bureau que pour sa famille dépassent en général largement les 70 000 \$. Ceci est vrai aussi pour les avocats indépendants ou ceux qui travaillent dans les petits cabinets. Tous les membres de l'ABC devraient avoir les mêmes possibilités d'accès au poste de président, sans égard à sa situation économique ou professionnelle. La présidence ne devrait plus être l'apanage exclusif des associés seniors des grands cabinets d'avocats au Canada ou de ceux qui ont des sources de revenus indépendantes. Il est recommandé que le comité

exécutif crée un sous-comité ayant pour mandat d'examiner les postes de président et de vice-président et de faire des recommandations sur la manière dont ces postes pourraient être ouverts à tous les membres de la profession.

RECOMMANDATION

13.23 Le Groupe de travail recommande que le Comité exécutif de l'Association du Barreau canadien crée un sous-comité ayant pour mandat d'examiner les postes de président et de vice-président et de faire des recommandations sur la manière dont ces postes pourraient être rendus accessibles à tous les membres de la profession.

c. Promotion des modèles de réussite

L'Association du Barreau canadien devrait oeuvrer comme chef de file dans la reconnaissance de la contribution des femmes à la profession juridique. La promotion des modèles de réussite féminins peut encourager les femmes à choisir le droit comme profession et à demeurer dans la pratique. Le travail remarquable qui est celui des avocates dans tout le pays devrait être mis en valeur dans l'ensemble des publications de l'ABC.

L'ABC devrait aussi prévoir des mécanismes visant à honorer les femmes qui ont excellé dans la profession et qui ont joué un rôle dans la promotion de l'égalité, tant en pratique privée que dans le système judiciaire. Il est recommandé que l'ABC crée une nouvelle distinction pour marquer les réalisations des avocates. Bien que toutes les distinctions que décerne l'ABC soient offertes aux deux sexes, c'est en 1992 que le Prix du président a été octroyé pour la première fois à une femme, madame la juge Bertha Wilson. Le Groupe de travail estime qu'un prix spécial devrait être institué pour souligner l'importance que l'Association attache à la promotion des femmes.

RECOMMANDATION

13.24 Le Groupe de travail recommande que l'Association du Barreau canadien crée une distinction pour reconnaître et valoriser l'œuvre des féministes.

D. L'UTILISATION D'UN LANGAGE NON SEXISTE DANS LES DOCUMENTS DE L'ABC

L'utilisation d'un langage non sexiste est une des manières qui permet aux femmes de devenir des participantes à part égale dans la profession juridique. À la différence du langage sexiste qui a un effet aliénant pour les femmes, le langage non sexiste reflète la réalité et les encourage à se sentir membres à part entière de la profession. Il s'agit de recourir à des tournures non sexistes en cas de référence aux hommes et aux femmes et à des tournures féminines ou masculines selon que l'on réfère à un sexe ou à l'autre. Par exemple, on parlerait de l'assuré et de l'assurée dans une police d'assurance.

En 1991, le Conseil a adopté une résolution qui imposait à l'ABC d'entreprendre une révision générale des statuts et règlements de l'Association. Dans le cas de cet examen, il était prévu d'utiliser des formes non exclusives. Cet examen est en cours et il est prévu qu'il s'achève dans un futur assez proche.

Il est déjà courant que le personnel examine les tournures utilisées dans les déclarations publiques de politiques de l'ABC, dans les communiqués de presse, etc. à cette fin. Par exemple, la politique de révision des textes stipule de façon précise la féminisation du langage et la révision de toutes les ébauches pour veiller à ce qu'elles respectent cette politique. Il est parfois plus difficile de féminiser en français qu'en anglais à cause des différences de structures linguistiques.

Il est important d'utiliser des tournures non sexistes dans tous les documents de l'ABC,

notamment dans la correspondance, les publications, etc. À cette fin, il est recommandé que l'ABC établisse des politiques de féminisation dans les deux langues officielles. Ces politiques devraient prévoir des directives d'utilisation et donner des exemples. Elles devraient être promues dans toute la profession.

RECOMMANDATION

13.25 Le Groupe de travail recommande que tous les documents de l'Association du Barreau canadien soient écrits dans un langage non sexiste.

RECOMMANDATION

13.26 Le Groupe de travail recommande que les documents et les pratiques de la rédaction actuels de l'Association du Barreau canadien soient examinés pour vérifier le caractère non sexiste de leur style.

RECOMMANDATION

13.27 Le Groupe de travail recommande que l'Association du Barreau canadien se donne d'une politique de féminisation du langage dans les deux langues officielles et fasse la promotion de ce style dans toute l'Association et dans la profession.

E. LES PRATIQUES D'EMPLOI INTERNES DE L'ABC

Si l'ABC doit assumer un rôle de chef de file dans la promotion des pratiques d'emploi non sexistes par les cabinets et les autres employeurs d'avocats, il

est essentiel que l'ABC elle-même applique ces normes à l'interne. Le Bureau national de l'ABC devrait être aussi capable de fournir de l'aide et du soutien aux bureaux locaux sur ces questions.

L'ABC s'est dotée d'une politique sur les prestations de maternité en août 1988. Elle répond aux exigences de la *Loi sur l'assurance-chômage* et majore les salaires des employées pendant le congé de maternité. Cette politique devait être révisée de façon obligatoire après cinq ans ou avant 1993. À l'heure actuelle, elle doit être réexaminée pour garantir le respect des exigences de la loi en vigueur. Elle devrait être modifiée à cette fin. Il n'existe pas de politique à l'ABC sur les congés parentaux.

En octobre 1992, la Direction des finances et de la planification a formulé des principes en vue de rembourser les frais de garde d'enfants aux employés qui devaient assister à des réunions en dehors des heures normales de bureau (soirées et fins de semaine). Cette décision en principe demandera l'élaboration de directives d'application.

Au cours des dernières années, la direction de l'ABC a institué un horaire souple pour les employés qui en font la demande. Ces aménagements à l'horaire de travail ont été faits avec le personnel de soutien, le personnel professionnel et les gestionnaires. Il n'existe pas de politiques sur l'aménagement de l'horaire de travail car elles ont plutôt été conçues selon les besoins. Il n'y a jamais eu d'examen officiel de ces aménagements.

Le Bureau national de l'ABC n'est pas doté d'une politique sur le harcèlement dans le milieu de travail ou le harcèlement sexuel, ni d'une procédure officielle de plainte. Il faudrait corriger cette situation immédiatement. Une fois qu'une politique sera instaurée, l'ABC devrait veiller à ce que les employés soient informés de leurs droits et de leurs responsabilités dans le cadre de cette politique.

L'ABC est maintenant assujettie à la législation provinciale sur l'équité salariale. L'ABC devrait veiller à respecter pleinement ses obligations en vertu de cette législation. Selon la législation ontarienne, un comité interne comprenant au moins trois personnes doit examiner le barème des salaires pour

vérifier que les objectifs d'équité salariale soient bien respectés. De plus, l'ABC devrait examiner les autres politiques sur l'équité dans le milieu de travail, par exemple en matière d'embauche et de promotion équitable afin de vérifier si elles s'appliquent ou sont adaptées au milieu du bureau.

La situation actuelle des politiques en matière d'emploi montre que l'ABC devrait prévoir l'examen et la formulation de principes et de procédures sur les questions suivantes : congé de maternité et congé parental, remboursement des frais de garde d'enfants, aménagement de l'horaire de travail, harcèlement sexuel et autres, équité en matière salariale et d'emploi. Il faudrait consulter les membres du personnel et déterminer s'il existe d'autres questions reliées au sexe qu'il faut traiter. Par exemple, il existe un principe officieux qui permet le remboursement des frais de transport après les heures normales de bureau pour garantir le retour à la maison en toute sécurité, mais tous les membres du personnel ne sont pas au courant des détails de cette politique. Une fois que ces principes et procédures seront établis, ils devraient être publiés dans le manuel du bureau et les employés devraient être informés de leurs droits et responsabilités. Toute formation nécessaire à l'application de ces politiques devrait être organisée.

L'ABC devrait s'engager à montrer l'exemple en matière d'équité dans l'emploi en veillant à respecter la diversité raciale, culturelle et ethnique à l'interne.

Il est recommandé qu'un comité interne d'au moins cinq membres comprenant un agent administratif et des représentants du personnel de soutien, du personnel professionnel et de la direction soit créé pour émettre des recommandations à l'intention de l'Exécutif sur ces problèmes. Il est fortement recommandé que le comité interne comprenne des membres des deux sexes. Ces recommandations devraient être examinées par la Direction des finances et de la planification et approuvées par l'Exécutif national. Bien qu'il soit peut-être nécessaire de traiter de ces questions une par une sur une période de plusieurs mois, des politiques devraient être instaurées avant l'Assemblée de la mi-hiver de 1994. Une fois établies, ces

politiques devraient être diffusées auprès des bureaux locaux des différentes divisions et ceux-ci devraient être encouragés à les adopter.

RECOMMANDATION

13.22 Le Groupe de travail recommande que l'Association des Barreaux canadiens montre l'exemple en établissant des politiques d'équité dans l'emploi et fournissant un milieu de travail adapté aux différents besoins des deux sexes. Le Barreau national de l'Association devrait aussi être à même de fournir conseils et soutien aux bureaux locaux sur ces questions.

F. LA MODIFICATION DU CODE DE DÉONTOLOGIE PROFESSIONNELLE DE L'ABC

L'ABC devrait jouer un rôle déterminant dans l'élimination de la discrimination sexuelle dans la profession. Un important aspect de ce rôle consiste dans l'éducation de ses membres sur la nature, la portée et les conséquences de la discrimination. Cette formation peut conduire à des changements d'attitude et de comportement. Bien que l'ABC ne réglemente pas la profession, ses politiques peuvent lier ses membres dans l'exercice de leurs fonctions au sein de l'association professionnelle. De plus, l'ABC a un potentiel de persuasion morale auprès de ses membres.

Un exemple de cette influence sur la conduite de ses membres est illustré par le Code de déontologie professionnelle de l'ABC. Le Code n'est pas obligatoire et pourtant, dans de nombreuses juridictions, les barreaux ont adopté l'ensemble ou une grande partie de ces dispositions.

Le Code de déontologie professionnelle actuel ne traite pas directement de la question de

discrimination, bien que l'on puisse soutenir que les dispositions actuelles sur l'inconduite professionnelle et la conduite indigne englobent le comportement de discrimination.

Il est recommandé que le Code de déontologie professionnelle soit modifié pour se prononcer clairement contre le harcèlement et la discrimination.

Afin de remplir son rôle éducatif, il se peut que l'ABC doive faire une révision plus particulière du Code de déontologie pour déterminer le type de conduite inacceptable. On connaît encore très mal ce qu'est la discrimination dans la communauté juridique. Le sous-comité recommande que le commentaire accompagnant les dispositions révisées explique que la discrimination sexuelle ou autre ne doit pas intervenir dans l'octroi de stages, l'embauche, la répartition des clients, la répartition des profits ou le paiement des salaires, l'appartenance à des comités influents dans la société, l'accès au statut d'associé, l'appartenance parrainée par le cabinet à des clubs, etc.

Le Groupe de travail recommande que l'ABC modifie son Code de déontologie professionnelle de la manière suivante :

DISCRIMINATION

RÈGLE⁷

L'avocat ou l'avocate ne doit pas faire de discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, le statut matrimonial, le statut familial ou l'existence d'un handicap.

COMMENTAIRE

Obligation de non-discrimination

1. L'avocat ou l'avocate se doit de respecter la dignité et la valeur de toute personne et de traiter les personnes de façon égale, sans discrimination. Cette obligation est assez large et comprend notamment :

- a) l'exigence voulant que l'avocat ou

l'avocate ne refuse pas ses services et ne donne pas de services de qualité inférieure pour l'un des motifs susmentionnés dans la règle;

- b) l'exigence voulant que l'avocat ou l'avocate ne fasse pas de discrimination contre un collègue ou une collègue dans ses relations professionnelles;
- c) l'exigence voulant que l'avocat ou l'avocate ne fasse pas de discrimination dans l'emploi;
- d) l'exigence voulant que l'avocat ou l'avocate interdise aux associés, collègues et employés et agents assujettis à sa direction et à son contrôle de faire preuve de discrimination.

Portée de l'obligation de non-discrimination

- 2. En tant que membre de la profession juridique, l'avocat ou l'avocate doit veiller à respecter la loi. La loi applicable dans ce contexte vise les droits de la personne. D'après la loi, la discrimination peut être le résultat d'une action ou d'une omission. L'intention de discriminer n'est pas une condition nécessaire pour qu'il y ait discrimination. La discrimination peut aussi se produire par l'effet néfaste de pratiques neutres du point de vue des motifs mentionnés dans la Règle. Le défaut par l'avocat ou par l'avocate de prendre des mesures raisonnables pour empêcher la discrimination ou y mettre fin par un ou une associée, un ou une collègue ou des employés ou agents enfreint aussi l'obligation de non-discrimination.

Programmes spéciaux

- 3. La discrimination ne comprend pas les programmes spéciaux conçus pour éliminer les désavantages individuels ou collectifs pour les motifs mentionnés dans la Règle.

Responsabilités

- 4. La discrimination pratiquée par les associés, employés, agents ou clients ne réduit pas la responsabilité de l'avocat ou de l'avocate de s'abstenir de discrimination dans les services ou l'emploi.⁸

Discrimination dans l'emploi

- 5. La Règle vise la discrimination par les avocats dans tous les aspects de l'emploi et des conditions de travail, notamment le recrutement, la promotion, la formation, l'attribution du travail, l'indemnisation, les prestations, le renvoi, les mises à pied, les sanctions disciplinaires, les évaluations de rendement et l'horaire de travail. Elle vise toute discrimination ayant une incidence sur les conditions d'emploi et dans le milieu de travail, notamment les lieux de travail, les toilettes, les congrès, les déplacements d'affaires et les réceptions. Parmi les exemples de discrimination dans l'emploi, citons :

- a) le fait d'établir des critères d'embauche inutiles ou inéquitables qui tendent à exclure des candidats pour des motifs interdits⁹;
- b) le fait de poser des questions pendant un entretien d'emploi ou de promotion qui ne sont pas logiquement liées aux exigences essentielles de l'emploi¹⁰;
- c) le fait d'attribuer du travail d'après des facteurs ou des hypothèses autres que la capacité de la personne ou de refuser du travail aux avocats ou avocates pour les motifs interdits;
- d) le fait de ne pas promouvoir le congé de maternité et le congé parental de façon appropriée, ce qui conduit à une discrimination d'après le sexe ou le statut matrimonial¹¹;
- e) le fait de ne pas s'adapter aux fêtes religieuses ou pratiques religieuses, ce qui conduit à une discrimination pour le motif de religion;¹²

- f) le fait d'imposer une quantité d'heures facturables ou une charge de travail qui exclut de façon pratique toutes les personnes ayant charge de famille et nuit à ces personnes à cause de leur statut familial ou de leur sexe.

Obligation d'accommodations

- 6. L'obligation de non-discrimination consiste aussi dans l'accommodation en fonction des différents besoins des avocats et des avocates, d'après les motifs énoncés dans la Règle. Cet aménagement est nécessaire à moins qu'il ne cause des difficultés indues à l'avocat et à l'avocate¹³. Parmi les exemples d'aménagement, citons :

- a) l'offre d'un horaire souple pour s'acquitter de ses responsabilités familiales ou pour permettre de régler les difficultés de transport dans le cas des personnes handicapées;
- b) la modification du milieu de travail par la construction de rampes d'accès aux fauteuils roulants, de mobilier adapté et de dispositifs d'assistance;
- c) une politique de prestations qui inclut les couples homosexuels¹⁴;
- d) l'ajustement de la quantité d'heures facturables ou de travail exigée en fonction des responsabilités familiales;
- e) l'adaptation en fonction des fêtes religieuses ou des pratiques religieuses¹⁵.

Harcèlement sexuel et autre

- 7. Le harcèlement sexuel, comme tout autre harcèlement, constitue une forme de discrimination¹⁶. L'avocat ou l'avocate devrait s'abstenir de faire des réflexions vexatoires ou de se comporter d'une manière qui est communément considérée comme déplacée ou qui devrait l'être raisonnablement

et qui vise une personne ou un groupe à cause du sexe ou d'autres motifs énoncés dans la Règle.

Activités sexistes

- 8. L'avocat ou l'avocate doit s'abstenir de participer aux activités sexistes dans la vie professionnelle, notamment l'appartenance à des organismes qui pratiquent la discrimination d'après les motifs énoncés dans la Règle.

La modification du Code de déontologie professionnelle pourrait constituer une occasion utile à l'ABC de mieux informer ses membres sur la portée de la discrimination et sur leurs droits et responsabilités. L'ABC devrait prévoir des programmes et développer des ressources (par exemple des vidéos et des brochures) afin d'éduquer ses membres sur la nature de la discrimination, les questions d'égalité et la loi et les méthodes prévues pour faire disparaître les obstacles à l'égalité dans la profession juridique.

L'ABC devrait veiller à ce que ces ressources soient conçues pour être utilisées dans tous les secteurs de la profession. De plus, ces ressources devraient être adaptées aux besoins et aux perspectives des femmes issues de groupes de minorités. Pour cette fin, les représentants de ces groupes devraient participer à la planification et à la production de ces aides didactiques.

La fonction pédagogique est un aspect vital du rôle de chef de file que l'ABC peut remplir en matière d'égalité.

RECOMMANDATION

13.29 Le Groupe de travail recommande que le Code de déontologie professionnelle de l'Association du Barreau canadien soit modifié pour exclure de façon claire toute discrimination en tout lieu, notamment dans le milieu de travail. Les commentaires sur la nature de la discrimination et le type de crimes particuliers qui sont interdits devraient figurer dans le Code révisé.

RECOMMANDATION

13.30 Le Groupe de travail recommande que l'Association du Barreau canadien crée des programmes et des ressources pour éliminer la discrimination, les questions d'égalité et le droit ainsi que les méthodes pour éliminer les obstacles à l'égalité dans la profession juridique.

III. LA MISE EN OEUVRE DU RAPPORT ET DES RECOMMANDATIONS DU GROUPE DE TRAVAIL

L'ABC devrait créer un comité permanent ayant pour mandat de traiter des questions qui intéressent les membres du sexe féminin. La première tâche du comité serait la mise en oeuvre des recommandations du Groupe de travail. Tous les groupes de travail provinciaux et territoriaux ont suggéré que l'ABC crée un comité de mise en oeuvre, quel qu'il soit. Ils ont suggéré que le comité fonctionne au niveau national et au niveau des divisions.

Au cours des dernières années, bon nombre de sections de l'ABC et de barreaux dans tout le pays ont créé des comités permanents sur la situation de la femme dans la profession. Ces comités ont entrepris des études importantes sur la situation de la femme dans la profession et bon nombre d'initiatives sont actuellement en cours dans tout le pays. L'ABC peut jouer un rôle crucial en surveillant ses initiatives et en coordonnant les activités à l'échelon national.

Le Comité pourrait assumer différentes fonctions : une fonction éducative dans la profession, constituer un forum pour les hommes et les femmes de l'ABC afin qu'ils y discutent des problèmes particuliers auxquels les femmes font face dans la profession et pour la formulation et la mise en oeuvre de solutions en vue de l'égalité des sexes.

C'est la structure utilisée par l'ABA. En 1987, l'ABA a créé la ABA Commission on Women in the Profession, dont les quatre principaux objectifs étaient :

- évaluation de la situation de la femme dans la profession juridique
- identification des obstacles qui empêchent les avocates de participer pleinement au travail, aux responsabilités et aux avantages de la profession
- élaboration de programmes éducatifs et d'aides didactiques pour traiter la discrimination contre les avocates
- formulation de recommandations à l'Association afin de régler les problèmes identifiés par la Commission.

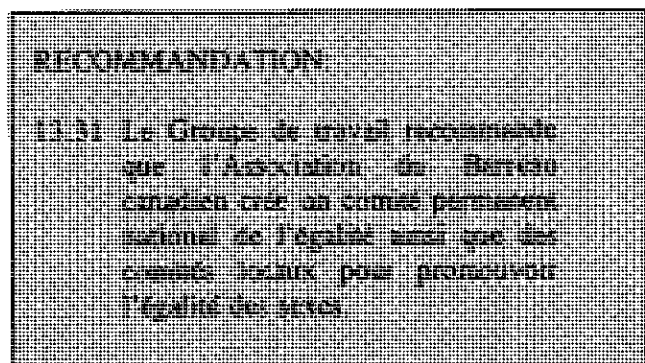
Il est recommandé que l'Association du Barreau canadien crée un comité permanent de l'égalité qui aurait pour mandat au moins :

- l'éducation des membres de la profession en matière de discrimination contre les femmes dans la profession et sur les moyens de l'éliminer
- la constitution de ressources pour aider la

profession à instaurer l'égalité

- le contrôle à l'échelon national de la situation de la femme dans la profession juridique
- la surveillance de la mise en oeuvre des recommandations du rapport du Groupe de travail sur l'égalité des sexes.

Les membres du comité devraient refléter la diversité de la profession. Le Groupe de travail recommande aussi que chaque section établisse un comité d'implantation en matière d'égalité des sexes.



NOTES

1. Le sous-comité sur l'égalité des sexes était composé de Sophie Bourque, Melina Buckley, Sylvia Guertin et Ken Ready.
2. L'Association de l'Assurance du Barreau canadien (AABC) a récemment amendé ses politiques pour garantir qu'elles ne fassent aucune discrimination pour ce motif.
3. L'enquête a été faite en janvier 1992.
4. Le chiffre de 28 % diffère du chiffre cité au chapitre 3 (27 %). Le chiffre de 27 % ne correspondait qu'aux membres des barreaux. Le 28 % provient de l'enquête de l'ABC, qui incluait aussi les juges et les étudiants en droit, en plus des membres des barreaux. Cette différence dans les groupes de référence est nécessairement à l'origine du léger écart dans les statistiques.
5. Voir discussion au chapitre 4, à IV.B.1.
6. Voir note 57, chap. 5.
7. Cette ébauche de règle a été préparée d'après la règle sur la non-discrimination projetée de la Société du Barreau du Haut-Canada, ébauche du 25 juin 1993.
8. *Renaud c. Board of Education of Central Okanagan n°. 23 et SCEFP, Section 523* (1992), 141 N.R. 185 (S.C.C.); *Imberto v. Vic and Tony Coiffure* (1981), 2 C.H.R.R. D/392 (Comm. ont. des droits de la personne Comm. d'enquête); *Loland v. Forbirich Enterprises Ltd.* (1991), 13 C.H.R.R. D/144 (B.C. Human Rights Council); *Bouchard c. Canada (Forces armées canadiennes)* (1990), 13 C.H.R.R. D/111 (Tribunal canadien des droits de la personne); *De Jong v. Horlacher Holdings Ltd.* (1989), 10 C.H.R.R. D/6283 (B.C. Human Rights Council); *Stefanyshyn v. 4 Seasons Management Ltd. (4 Seasons Raquet Club)* (1986), 8 C.H.R.R. D/3934 (B.C. Human Rights Council).
9. *Onischak v. British Columbia* (1190), 13 C.H.R.R. D/87 (B.C. Human Rights Council); *Procureur général du Canada c. Rosin*, [1991] 1 C.F. 391 (C.A.); *Phalen c. Procureur général du Canada* (1980), 2 C.H.R.R. D/433 (Tribunal canadien des droits de la personne); *Foreman c. VIA Rail Canada Inc.* (1980), 1 C.H.R.R. D/III (Tribunal canadien des droits de la personne).
10. Art. 23 du Code des droits de la personne. Voir aussi *Taylor v. Via Security Systems Inc.* (1987), 8 C.H.R.R. D/3925 (Comm. ont. des droits de la personne Comm. d'enquête); *Lindahl v. Auld Philips Ltd.* (1986), 7 C.H.R.R. D/3396 (B.C. Council of Human Rights); *Suchit v. Sisters of St. Joseph's for the Diocese of Toronto* (1983), 4 C.H.R.R. D/1329 (Comm. ont. des droits de la personne Comm. d'enquête); *Downey v. Metropolitan Transit Commission* (1991), 14 C.H.R.R. D/487 (Nova Scotia Bd. of Inquiry).
11. *Canada (Ministre de la Défense nationale) c. Mongrain* (1992), 1 F.C. 472 (C.A.); *Wormsbecker v. Super Value and Westfair Foods Ltd.* (1980), 2 C.H.R.R. D/348 (Sask. Bd. of Inquiry); *Century Oils (Canada) Inc. v. Davies* (1988), 9 C.H.R.R. D/4659 (B.C.S.C.) (1986) conf., 8 C.H.R.R. D/3770 (Sub nom. *Davies v. Century Oils (Canada) Inc.* (B.C. Human Rights Council); *Paton v. Brouwer and Co.* (1984), 5 C.H.R.R. D/1946 (B.C. Council of Human Rights).
12. *Dans l'affaire Commission ontarienne des droits de la personne et Simpson-Sears Ltée.* [1985], 2 RCS 530; voir aussi *Central Alberta Dairy Pool v. Alberta (Commission des droits de la personne)* (1990), 72 D.L.R. (4th)(S.S.C.); *Board of Education of Central Okanagan and Professional Employees International Union, Local 267 v. Domtar Inc.* (1992), 8 O.R. (3d) 65 (Div. gén.); *Re Chrysler Canada Ltd. and United Automobile Workers, Local 444* (1986), 23 L.A.C. (3d) 366

(Arbitre); *Van Gaalen v. Fabricland Distributors Ltd.* (1988), 10 C.H.R.R. D/5666 (B.C. Human Rights Council); *Singh v. Security and Investigation Services Ltd.* (non publié), (Comm. ont. des droits de la personne Comm. d'enquête, 31 mai 1977).

Voir également *Khalsa v. Co-op Cabs* (1980) 1 C.H.R.R. (Comm. ont. des droits de la personne Comm. d'enquête); *Pannu v. Prestige Cabs Ltd.* (1986), 8 C.H.R.R. D/3709 (Alta. Bd. of Inquiry); *Sehdev v. Bayview Glen Junior Schools Ltd.* (1985), 9 C.H.R.R. D/4881 (Comm. ont. des droits de la personne Comm. d'enquête); *Pandori v. Peel Bd. of Education* (1990), 12 C.H.R.R. D/364 (Comm. ont. des droits de la personne Comm. d'enquête).

13. Dans l'affaire *Commission ontarienne des droits de la personne et Simpson-Sears*, *ibid.*
14. *Leshner v. Onuorio* (N^o 2) (1992), 16 C.H.R.R. D/184 (Comm. ont. des droits de la personne Comm. d'enquête).
15. Précité, notes 11 et 12.
16. *Janzen c. Platy Enterprises*, [1989] 1 RCS, à la p. 1252.

CHAPITRE QUATORZE

L'ÉGALITÉ DES SEXES DANS LE DROIT POSITIF ET LA PROCÉDURE

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE QUATORZE

L'ÉGALITÉ DES SEXES DANS LE DROIT POSITIF

ET LA PROCÉDURE 277

I. INTRODUCTION 277

II. LA MÉTHODOLOGIE 277

III. LA PARTICIPATION DES SECTIONS 278

A. LA SECTION DU DROIT DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE 279

B. LA SECTION DU DROIT DE LA FAMILLE 279

C. LA SECTION DE JUSTICE CRIMINELLE 280

D. LA SECTION SUR LA RETRAITE ET LES AVANTAGES SOCIAUX 280

IV. LES ÉTUDES ET LES RAPPORTS SUR LES PRÉJUGÉS SEXISTES DANS LE SYSTÈME JUDICIAIRE 281

V. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS ... 282

A. FORMATION JURIDIQUE PERMANENTE 282

B. L'EXAMEN COMPLET DES PRÉJUGÉS SEXISTES EN DROIT POSITIF ET EN PROCÉDURE 283

C. L'EXAMEN PERMANENT DES QUESTIONS RELIÉES AU SEXE DANS LA FORMULATION DE POLITIQUES DE L'ASSOCIATION 283

CHAPITRE QUATORZE

L'ÉGALITÉ DES SEXES DANS LE DROIT POSITIF ET LA PROCÉDURE

I. INTRODUCTION

L'arrivée en nombre important de femmes dans la profession juridique est un phénomène relativement récent. Le droit, tel qu'il a évolué au cours des siècles, était fait par les hommes et pour les hommes.

Les femmes se demandent actuellement si le droit aurait pu évoluer différemment s'il avait bénéficié de la contribution des deux sexes. Les femmes estiment qu'il est tout à fait logique de présumer qu'il aurait été différent et en fait, dans certains domaines, on a la preuve, qu'il a évolué sans tenir compte de l'expérience des femmes.

Cette reconnaissance a éveillé un grand intérêt parmi les avocates féministes et il existe maintenant une recherche importante tant au Canada qu'aux États-Unis sur la manière dont une perspective exclusivement masculine a pu influencer le droit et, de ce fait, lui donner un préjugé sexiste.

Les hommes ont depuis toujours, et bon nombre d'entre eux en sont encore persuadés, l'idée que le masculin est un genre neutre. Cependant, il faut s'arrêter un instant pour comprendre que la neutralité est un mythe à cet égard. Nous apportons tous une grande quantité de subjectivité dans la poursuite de nos professions. Les avocats, les légistes et les juges ne font pas exception et notre propre mélange unique d'attitudes, de croyances, d'assomptions et de prédispositions a une incidence sur tout ce que nous faisons et disons. Il est irrationnel de penser que nous pouvons nous séparer de toutes ces conditions. Elles sont ce que nous sommes. Elles sont ce qui fait chacun de nous distinct et unique.

Cela dit, il est intéressant et bien sûr tout à fait opportun pour la profession juridique d'examiner les principes juridiques établis selon une perspective féminine, non pas parce que la perspective féminine

est plus neutre que la perspective masculine, mais parce qu'il est tout simplement possible que ces perspectives combinées puissent engendrer un meilleur système juridique, plus pertinent et plus humain.

Il s'agit certainement d'un objectif qui vaut la peine d'être poursuivi, et la profession perdrait beaucoup si elle ne tirait pas profit de la contribution offerte par des membres des deux sexes de la communauté intellectuelle.

L'Association du Barreau canadien est pleinement consciente que cet intérêt n'est pas limité à ses membres de sexe féminin. Bon nombre de ses membres du sexe masculin qui pratiquent dans différents domaines du droit sont prêts à admettre un manque «d'uniformité» dans l'application de la loi comme ils la voient. Ils savent que certaines lois favorisent les hommes, bien qu'elles semblent neutres et objectives, et ceci parce qu'elles ne sont pas appliquées dans un contexte uniforme. L'expérience de vie des femmes n'a pas été prise en considération dans la recherche de l'équité.

On dit parfois que les femmes ne se retrouvent pas dans le système judiciaire. Elles ne pensent pas que ce système a été conçu pour elles. Il est grave qu'elles aient de telles réserves, et encore plus grave si elles sont justifiées. La profession juridique a l'obligation d'en savoir plus.

II. LA MÉTHODOLOGIE

Bien que le mandat du Groupe de travail ait visé principalement les préjugés sexistes dans la profession, il demandait aussi :

d'identifier et de soumettre aux divisions et conférences pertinentes de l'Association du

Barreau canadien, aux fins d'examen et de rapport, les sujets de droit positif et de procédure qui soulèvent les questions d'égalité des sexes;

Le Groupe de travail a interprété cet aspect de son mandat comme l'obligation de signaler les domaines du droit dans lesquels une réforme en vue de l'égalité des sexes est nécessaire, de sorte que l'Association du Barreau canadien pourrait se concentrer sur eux dans un futur proche. Deux aspects étaient donc visés : l'identification d'une liste préliminaire des problèmes et l'établissement de structures et de procédures dans l'Association du Barreau canadien, pour leur étude et leur analyse. L'objectif est d'améliorer la capacité de l'Association de jouer un rôle important dans la réforme.

Le Groupe de travail a écrit à toutes les sections nationales et provinciales pour expliquer cet aspect de leur mandat et leur demander des conseils à la lumière des connaissances qu'elles ont dans leur domaine particulier du droit. Le Groupe de travail s'attendait à remplir les objectifs suivants en entrant en rapport avec les sections :

- améliorer la connaissance des problèmes reliés au sexe dans le droit positif et dans la procédure;
- encourager les initiatives sur les questions reliées au sexe dans l'ABC;
- améliorer la capacité des sections d'agir comme intermédiaires auprès des membres de l'Association pour diffuser l'information sur les questions reliées au sexe dans l'organisme;
- obtenir des recommandations sur la manière d'améliorer la capacité de traiter des questions reliées au sexe de façon uniforme, (c'est-à-dire dans la législation et dans les initiatives de réforme du droit).

Le Groupe de travail a demandé à chaque section nationale de préparer un rapport comprenant ce qui suit :

1. un résumé des problèmes reliés au sexe dans le domaine du droit positif et la pratique de la section;

2. des recommandations sur ce que l'ABC pourrait faire afin de traiter ces problèmes, (peut-être inclure une liste de priorités);
3. un aperçu sur la manière dont la section pourrait régler les problèmes reliés au sexe dans son domaine du droit et de la pratique;
4. des copies des travaux sur les questions reliées au sexe déjà effectués par la section ou envisagés pour l'avenir;
5. des recommandations sur le changement de la structure de l'ABC, au besoin, afin d'améliorer la capacité de l'Association de traiter des questions reliées au sexe (c.-à-d. la création d'une Conférence sur la situation de la femme, d'une section de recherche juridique féministe, d'une section sur l'égalité des droits ou de sous-comités sur les questions d'égalité des sexes dans les différentes divisions).

De plus, le Groupe de travail a demandé une participation des volontaires de l'ABC sur les questions d'égalité des sexes dans l'ABC. Les sections ont été invitées à faire des commentaires sur la participation des femmes aux activités des sections, sur les cadres des sections et sur l'organisme dans son ensemble. Ces commentaires pourraient concerner à la fois la situation actuelle et des recommandations d'amélioration des pratiques. Cette dernière enquête a conduit à des résultats immédiats. Plusieurs sections nationales ont pris conscience qu'elles n'avaient pas d'avocates dans leur exécutif actuel et ont pris des mesures immédiates pour remédier à ce manque.

III. LA PARTICIPATION DES SECTIONS

Le Groupe de travail a reçu une participation de seulement six des 28 sections nationales¹ et de la section ontarienne sur la retraite et les avantages sociaux (qui n'a pas d'homologue nationale). La plupart des sections nationales ont consulté leurs homologues provinciales pour préparer ce rapport. Le Groupe de travail ignore les raisons pour lesquelles il n'y a pas eu davantage de sections ayant

répondu à ses demandes répétées d'information. Il est possible que certaines sections estiment qu'il n'y avait pas de questions reliées au sexe dans leur domaine de pratique².

Certaines sections ont traité des questions générales intéressant les femmes dans la profession juridique, et ces rapports ont été examinés pour préparer d'autres parties du présent rapport. Par exemple, la Section nationale du droit constitutionnel a préparé un projet détaillé sur les préjugés sexistes que connaissent les avocates. La Section du droit de la concurrence s'est concentrée sur l'utilisation spécifique du terme «président» ou «présidente» pour désigner la personne qui préside le Tribunal du droit de la concurrence.

Voici un aperçu des questions qui ont été soulevées dans les quatre rapports des sections et qui portaient sur l'égalité des sexes dans le droit positif et dans la procédure.

A. LA SECTION DU DROIT DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

La Section nationale de la propriété intellectuelle a signalé qu'en apparence, la législation portant sur le droit intellectuel et la pratique, y compris les exigences pour devenir agent des brevets ou des marques de commerce n'est pas sexiste. La section a déterminé un principe qui découlait de la jurisprudence et qui pourrait être considéré comme insatisfaisant dans l'utilisation du langage. La section a fait remarquer que les termes du droit des brevets étaient teintés de sexisme en anglais parce qu'ils désignaient seulement les hommes (the man skilled in the art). Ce terme reflétait, semble-t-il, une époque désuète où les personnes qui avaient les connaissances requises étaient nécessairement des hommes. Comme tel n'est plus le cas, la section a recommandé que l'on utilise une tournure plus exacte et plus appropriée.

La section a aussi recommandé que son Comité de la publicité soit prié de fournir des renseignements sur les possibilités de pratique en droit de la propriété intellectuelle aux étudiants de licence en sciences et

en ingénierie. La section prévoyait le besoin de collaborer avec les associations d'ingénieurs provinciales pour encourager et appuyer les femmes dans le secteur de l'ingénierie afin qu'il y en ait davantage dans ce domaine de la pratique.

B. LA SECTION DU DROIT DE LA FAMILLE

La section du droit de la famille a dressé la liste des questions prioritaires suivantes en matière d'égalité des sexes :

- a) attentes irréalistes d'autonomie pour les femmes qui ne sont pas dans la population active pendant leur mariage;
- b) charge économique qui incombe à ceux qui élèvent les enfants et effet des responsabilités parentales sur l'avancement professionnel;
- c) chevauchement entre les questions de propriété et les questions de soutien au conjoint (c.-à-d. est-ce que la répartition des biens remplace le soutien approprié du conjoint);
- d) détermination d'un niveau approprié de soutien à l'enfant avec une reconnaissance adéquate du coût de l'éducation des enfants et l'effet financier d'une participation limitée par le parent qui n'a pas la garde;
- e) la violence conjugale dans le contexte civil;
- f) le coût des litiges et le manque de recours appropriés pour les frais judiciaires;
- g) caractère secret de l'information financière et problèmes de divulgation;
- h) questions de mise en application.

Le rapport de la section contenait des recommandations détaillées sur le rôle de l'Association du Barreau canadien pour régler ces problèmes. Ces recommandations figurent dans la conclusion et dans les recommandations à la fin du présent chapitre.

C. LA SECTION DE JUSTICE CRIMINELLE

La Section de justice criminelle a préparé un rapport détaillé sur les préjugés sexistes dans le droit criminel. La section a fait référence à bon nombre de rapports actuels sur ces questions³. Son rapport traite de trois grands domaines : les voies de faits entre époux, l'agression sexuelle et les contrevenantes. Le rapport reconnaissait aussi les difficultés que bon nombre d'avocates en droit criminel doivent affronter quand elles pratiquent dans un domaine dominé par les hommes.

Le rapport reconnaissait qu'il reste beaucoup de travail à faire dans le domaine des préjugés sexistes en droit criminel. Il a déterminé de nombreuses difficultés, a fait des propositions de solutions et suggéré des modifications à la loi.

• voies de faits entre époux

- politiques relatives au dépôt des accusations
- programmes de déjudiciarisation après l'accusation
- programmes de déjudiciarisation avant l'accusation
- ressources pour les femmes victimes
- nécessité de sensibiliser les magistrats à la dynamique de la violence familiale
- nécessité de faciliter le témoignage des victimes
- banque de données pour rechercher les contrevenants récidivistes
- contrôle du projet du tribunal de la famille de Winnipeg conçu pour traiter de tous les cas de violence familiale

• agressions sexuelles

- probation étendue
- législation sur les exigences de divulgation de la Couronne
- traitement des victimes au tribunal

• contrevenantes

- solutions de rechange pour décriminaliser la prostitution
- examen des défenses pour qu'elles répondent

- aux besoins uniques de chaque contrevenante
- installations et programmes de détention pour les contrevenantes
- besoins uniques des contrevenantes autochtones
- relation entre l'abus et le crime

D. LA SECTION SUR LA RETRAITE ET LES AVANTAGES SOCIAUX

La Section sur la retraite et les avantages sociaux en Ontario a entrepris un examen complet des questions reliées au sexe dans le droit qui traite des avantages sociaux en matière d'emploi. La section a soumis un projet complet sur sept domaines de législation : 1) le *Code des droits de la personne*; 2) la *Loi sur les régimes de retraite*; 3) la *Régime de pensions du Canada*; 4) la *Loi sur les normes d'emploi*; 5) la *Loi sur l'assurance-chômage*; 6) les extraits pertinents de la *Loi de l'impôt sur le revenu* en matière de prestations; et 7) la *Loi sur les accidents du travail*.

Le rapport traite des questions qui concernent les femmes et de leur exclusion du régime d'avantages sociaux. L'analyse se place dans le contexte de l'exclusion historique des femmes de la participation aux régimes de prestations, et de leur mise à l'écart du fait des possibilités d'emploi plus limitées qui leur étaient offertes, de leur niveau de salaire très bas et de ce que l'on attendait d'elles pour élever les enfants et s'occuper des personnes âgées.

Le rapport présente de nombreux exemples de la manière dont les régimes d'avantages sociaux entraînent une discrimination à l'encontre des femmes, que ce soit par une exclusion ou par l'effet néfaste de règles neutres. Par exemple, le Règlement 321 de la *Loi sur les normes d'emploi* énonce différentes formes de discrimination permises d'après l'âge, le sexe ou le statut matrimonial dans l'octroi des régimes de retraite et d'avantages sociaux assurés. Une forme de discrimination permise par le Règlement 321, et qui aurait un effet important sur les employées, consiste dans l'exclusion autorisée des employées de toute garantie en vertu des régimes d'invalidité lorsqu'elles sont en congé de maternité ou en congé parental.

La discrimination par suite d'un effet préjudiciable peut se produire en vertu de la *Loi sur les régimes de retraite* à cause des exigences d'admissibilité et de dévolution qui imposent des délais relativement longs d'emploi à plein temps et continus. Les femmes tendent à avoir moins de périodes d'emploi ininterrompu que les hommes et ces limites empêchent certaines femmes d'accumuler des prestations de retraite importantes, si tant est qu'elles en aient.

Les préjugés découlent non seulement de la législation, mais aussi de politiques conçues pour appliquer la loi. Par exemple, le harcèlement sexuel et la violence dont les femmes sont victimes dans le milieu de travail ne font pas l'objet d'indemnités en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*. Les actes de violence ou le harcèlement sexuel sont visés par la définition de l'«accident» présentée au chapitre 1(1) de la *Loi sur les accidents du travail*, et l'on peut donc présenter une demande de règlement en vertu d'une loi et obtenir une indemnité en vertu de la *Loi sur les accidents de travail*. Toutefois, la section a exprimé certaines inquiétudes lorsqu'il s'agit de fonder une demande de règlement sur de tels actes dans le milieu de travail. Les inquiétudes ainsi exprimées tenaient au manque de politiques précises de la Commission des accidents de travail («la Commission») en ce qui concerne ces demandes, et des difficultés éventuelles qu'il y aurait à établir un lien entre la demande et la relation de travail.

IV. LES ÉTUDES ET LES RAPPORTS SUR LES PRÉJUGÉS SEXISTES DANS LE SYSTÈME JUDICIAIRE

L'examen rapide des études présentées en très petit nombre par les sections a donné une certaine indication de la portée des questions reliées au sexe dans le droit positif et en procédure. Il existe une recherche de plus en plus importante sur les préjugés sexistes dans le système de justice⁴. Ce domaine de la recherche arrive à sa maturité, comme en témoigne le nombre croissant des chaires universitaires qui traitent des femmes et du droit, ainsi que la tenue de rencontres portant sur la manière d'étudier les

préjugés sexistes en droit dans les tribunaux et dans la profession juridique, comme celle qui a eu lieu en novembre 1991 à Vancouver.

Plusieurs rapports complets sur les préjugés sexistes dans le système de justice ont été publiés au cours des récentes années, notamment *La situation des femmes dans l'administration de la justice*⁶, les actes et les recommandations du *Congrès national sur les femmes, le droit et l'administration de la justice*⁷, le rapport du Barreau de la Colombie-Britannique sur le *Gender Equality in the Justice System*⁸, et le rapport du Groupe de travail fédéral/provincial/territorial des fonctionnaires du Procureur général intitulé *L'égalité des sexes dans le système judiciaire canadien*⁹.

Ces rapports portaient sur une vaste gamme de questions, notamment :

1) les préjugés sexistes dans le droit positif :

- **droits de la personne** - examen de la législation actuelle pour garantir qu'elle respecte pleinement les droits à l'égalité des femmes, l'équité en matière salariale et la législation sur l'équité dans l'emploi;
- **droit fiscal** - incohérence et désavantage dans le traitement des femmes selon leur statut matrimonial; reconnaissance limitée des soins à donner aux enfants et autres frais liés à l'emploi; traitement fiscal des versements de pension alimentaire; incidence différente de l'absence d'indexation sur les femmes; incidence différente des taxes et des crédits d'impôt sur les femmes;
- **blessures corporelles** - écart dans l'évaluation des dommages; nouveaux domaines de poursuites ouverts aux femmes en matière de blessures corporelles;
- **droit de la famille** - droit des biens matrimoniaux; réforme de la section des pensions; garde et accès; soutien du conjoint, soutien à l'enfant; droits des conjoints de fait;

- pensions et avantages sociaux -
différence de traitement des femmes.

2) accès à la justice pour les femmes :

traitant de sujets comme la structure des tribunaux, le langage du droit, l'éducation juridique publique, les services aux témoins victimes, les programmes d'aide judiciaire autochtone, l'indemnisation des blessures criminelles, l'aide juridique, les programmes pour faciliter l'intervention dans les cas de droit à l'égalité, l'application des ordonnances familiales et conventions, ainsi que les solutions de rechange pour le règlement des litiges.

3) la réaction du système judiciaire à la violence faite aux femmes

violence non spécifique, pornographie, prostitution, voies de fait contre la conjointe, agression sexuelle, pouvoir discrétionnaire de la Couronne.

4) les préjugés sexistes devant les tribunaux :

mythes, stéréotypes et préjugés dans les jugements et dans les sentences; traitement des témoins.

5) femmes en conflit avec la loi

installations et programmes offerts aux contrevenantes; dispositions pour les femmes autochtones; dispositions pour les contrevenants souffrant de troubles mentaux; dispositions pour les jeunes contrevenants; nature particulière des crimes commis par des femmes liés à l'expérience d'abus par les femmes; prostitution, crimes contre les biens, sentence, programmes de prévention du crime pour les femmes.

Ces rapports mettent l'emphasis sur la diversité des expériences des femmes dans le système judiciaire et les façons dont les femmes de couleur, les autochtones, les lesbiennes et les femmes handicapées font face à de la discrimination multiple dans la loi. Une étude plus détaillée des questions particulières auxquelles les femmes autochtones sont confrontées est présentée dans le *Report on Aboriginal Women in the Legal Profession*⁹.

V. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Il est essentiel que la profession dépasse les intérêts étroits de ses membres pour régler des préoccupations universelles qui touchent tous les participants et observateurs du système judiciaire. L'Association du Barreau canadien devrait prendre trois initiatives pour y parvenir : 1) la formation juridique permanente; 2) l'examen complet des préjugés sexistes en droit positif et en procédure; et 3) l'examen permanent des préjugés sexistes dans la formulation des politiques de l'Association.

A. FORMATION JURIDIQUE PERMANENTE

L'Association du Barreau canadien devrait prendre des mesures pour garantir que les membres de la profession juridique acquièrent une plus grande compréhension des questions d'égalité des sexes dans le système judiciaire. La formation juridique permanente dans tous les domaines pertinents du droit devrait avoir une composante traitant des préjugés sexistes. Ces séminaires et ressources devraient traiter de ces questions de façon pratique. La formation en la matière aidera les membres de la profession à mieux servir leurs clients, et en particulier leurs clientes.

RECOMMANDATION

14.1 Le Groupe de travail recommande que l'Association du Barreau canadien offre des programmes de formation juridique permanente sur les questions de préjugés sexistes en droit positif et en procédure.

B. L'EXAMEN COMPLET DES PRÉJUGÉS SEXISTES EN DROIT POSITIF ET EN PROCÉDURE

L'Association du Barreau canadien devrait élaborer une stratégie nationale visant à éliminer le sexisme dans le système judiciaire. L'Association devrait se servir des excellents travaux qui ont déjà été faits pour mettre en évidence les causes et les manifestations de ce phénomène. Il est nécessaire de regrouper les recommandations qui sont contenues dans ces rapports pour élaborer un plan d'action en vue d'une réforme. Les sections nationales pertinentes devraient examiner ces rapports et les recommandations qu'elles feront ensuite seront alors présentées au Conseil sous forme de rapport complet. Si le Conseil les adopte, ces recommandations deviendront alors la politique de l'Association du Barreau canadien et le ou la président(e) de l'association serait chargé(e) de sa mise en oeuvre.

Dans certains cas, les recommandations de ces rapports sont déjà intégrées dans la politique de l'Association. Par exemple, l'Association du Barreau canadien appuie les recommandations en vue de financer les intervenants dans les affaires de droit à l'égalité et pour donner un meilleur traitement aux contrevenantes. L'Association a fait des pressions importantes auprès des gouvernements sur ces questions au cours des récentes années.

L'Association du Barreau canadien devrait poursuivre avec vigueur la mise en oeuvre de mesures qui permettent un meilleur accès des femmes à la justice. Le Groupe de travail a mis en évidence deux domaines d'accès à la justice comme étant particulièrement importants. Le premier consiste dans la recommandation à l'effet d'instituer un barème national de l'aide juridique civile (Recommandation 11.3). Quant à l'autre, il s'agirait de rétablir le Programme des contestations judiciaires ou d'un programme équivalent pour financer les contestations en matière de droit à l'égalité contre des lois et politiques discriminatoires.

RECOMMANDATION

14.2 Le Groupe de travail recommande que l'Association du Barreau canadien élabore une stratégie nationale pour éliminer les préjugés sexistes dans le système judiciaire.

RECOMMANDATION

14.3 Le Groupe de travail recommande que l'Association du Barreau canadien poursuive avec vigueur la mise en oeuvre des mesures de promotion de l'accès des femmes à la justice, en particulier par un barème national de l'aide juridique et la remise en vigueur du Programme des contestations judiciaires.

C. L'EXAMEN PERMANENT DES QUESTIONS RELIÉES AU SEXE DANS LA FORMULATION DE POLITIQUES DE L'ASSOCIATION

Dans sa recherche de l'égalité dans le système judiciaire, l'Association doit veiller à ce que les questions liées au sexe soient examinées de façon complète au cours du processus d'élaboration des politiques de façon permanente. L'Association du Barreau canadien élabore ses politiques par le biais de résolutions du Conseil, de déclarations publiques, notamment des mémoires législatifs et autres projets de réforme du droit, et d'activités de sections. Il est juste de dire que les questions liées au sexe ne sont pas convenablement traitées au moment où l'on formule et examine les politiques. Les structures en vigueur ne sont pas adéquates en ce sens qu'il n'y a pas d'organisme chargé de veiller à ce que les questions de sexisme soient examinées et, par conséquent, aucune approche cohérente dans les différentes initiatives n'en résulte.

Le Groupe de travail recommande que la représentation inadéquate des perspectives d'égalité des sexes dans le processus soit améliorée par un certain nombre de réformes. Les changements devraient entraîner une reconnaissance à un stade précoce des questions de sexisme dans le processus de formulation des politiques, avec une étude approfondie par les sections nationales et préalable à l'examen du Comité permanent de l'égalité et du Comité de la législation et de la réforme du droit.

Il est essentiel que tous les points de vue pertinents, y compris celui de l'égalité des sexes, soient inclus le plus vite possible dans la formulation des politiques, de sorte que ces questions soient bien identifiées et étudiées. La Direction des affaires juridiques et gouvernementales au Bureau national devrait travailler en étroite collaboration avec les sections nationales pour garantir que cela se fasse.

Il est recommandé que, dans la mesure du possible, les sections nationales établissent un sous-comité chargé des questions liées au sexe. Ces sous-comités feraient rapport à l'exécutif de la section nationale sur les mesures prises dans ce domaine. Les travaux en matière d'égalité des sexes devraient être pris en considération dans le processus de financement. Des directives devraient être émises par le Comité permanent de l'égalité pour aider les sections nationales à remplir ce mandat. Chaque section nationale devrait produire un rapport sur les questions liées au sexe dans le cadre de son obligation générale de faire rapport. Ces rapports seraient intégrés à la carte de rapport annuel de l'ABC (Recommandation 13.22). Une fois que le Comité permanent de l'égalité sera établi, il devra aussi être consulté sur toutes les initiatives de fond et être chargé, en général, de promouvoir l'examen des questions liées au sexe par les services appropriés de l'Association du Barreau canadien.

De plus, un membre du Comité de la législation et de la réforme du droit devrait être chargé d'examiner les propositions afin de vérifier que les questions liées au sexe aient bien été traitées.

RECOMMANDATION

14.4 Le Groupe de travail recommande que l'Association du Barreau canadien garantisse que les points de vue sur l'égalité des sexes soient intégrés le plus vite possible dans le processus de la formulation de politiques afin de permettre une prise en considération et une étude adéquates des questions liées au sexe.

RECOMMANDATION

14.5 Le Groupe de travail recommande que les sections nationales créent des sous-comités sur les questions liées au sexe.

RECOMMANDATION

14.6 Le Groupe de travail recommande que l'Association du Barreau canadien consulte son Comité national de l'égalité pour toutes les initiatives de réforme du droit et des politiques.

RECOMMANDATION

14.7 Le Groupe de travail recommande que le Comité de la législation et de la réforme du droit de l'Association du Barreau canadien soit chargé d'examiner les propositions afin de vérifier que les questions liées au sexe aient bien été traitées.

NOTES

1. Les sections nationales suivantes ont présenté un rapport au Groupe de travail : Litiges civils; Droit de la concurrence; Justice criminelle, Droit de la famille; Propriété intellectuelle; Propriété immobilière.
2. La Section nationale du droit de la construction a écrit une lettre à cet effet. La Section nationale du droit immobilier a effectivement présenté un rapport mais conclut qu'il y avait peu de préjugés reliés au sexe et que les préjugés signalés tenaient davantage aux pratiques bancaires qu'à la pratique du droit.
3. *Report of the New York Task Force on Women in the Courts* (1986); *Report of the Florida Supreme Court on Gender Bias* (1990); *Justice for Women - Nevada Supreme Court Gender Bias Task Force* (1988); *Gender Bias Study of the Court System* (1989); *Gender and Justice in the Courts* (Washington State Task Force); *Gender Bias in the Courts* (Report of the Maryland Special Joint Committee, 1989); *Gender Equality in the Courts* (Study by the Manitoba Women in the Law Association, 1991); *The Justice House* (Report to the Special Advisor on Gender Equality to the Minister of Justice, Northwest Territories, 1992); *Report of the Aboriginal Justice Inquiry of Manitoba* (1991); *Survey of B.C. Female Crown Counsel for the Law Society Gender Bias Committee* (1992); *Gender Equality in the Justice System* (A Report of the Law Society of British Columbia Gender Bias Committee, 1992).
4. Voir, par exemple, les livres et articles énumérés dans *Selected Annotated Bibliography on Gender Bias in the Law* (Feminist Institute for Studies on Law and Society, 1991).
5. Gouvernement du Québec, Conseil du statut de la femme (1991).
6. (Ottawa: Ministère de la justice du Canada, 1992).
7. (Vancouver : Law Society of British Columbia, 1992).
8. (Ottawa : Ministère de la justice du Canada, 1992) (publié en juillet 1993).
9. Annexe 11 au présent Rapport.

PARTIE V

CONCLUSION ET SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS

CHAPITRE QUINZE

CONCLUSION

TABLE OF CONTENTS

CHAPITRE QUINZE CONCLUSION

I. UN DÉFI POUR LA PROFESSION	289
II. LES DIMENSIONS DE L'INÉGALITÉ DES SEXES	289
III. LE PROCESSUS DE CHANGEMENT	291
A. LES POINTS DE RÉSISTANCE	291
1. LE MYTHE DU PROGRÈS RÉALISÉ	291
2. L'ASPECT ÉCONOMIQUE	292
3. LA DISCRIMINATION À L'INVERSE	292
4. LE REFUS D'ADMETTRE LES PRÉJUGÉS	292
5. LES PERCEPTIONS DE LA NATURE DES FEMMES	293
6. LE RESSAC	293
IV. L'ÉGALITÉ DES SEXES DANS LA PROFESSION JURIDIQUE	294
V. POSTSCRIPTUM DE LA PRÉSIDENTE	295

CHAPITRE QUINZE

CONCLUSION

I. UN DÉFI POUR LA PROFESSION

Le présent rapport constitue un défi de grande envergure pour la profession juridique. Les études qui se sont succédées ont montré que les avocates faisaient l'objet de discrimination dans la profession. Les résultats de notre recherche et de nos consultations illustrent encore davantage la présence de préjugés sexistes dans tous les secteurs de la profession à l'échelon national. La preuve de l'inégalité des sexes abonde de par la nature restreinte des possibilités d'emplois offertes aux femmes, dans les limites à leur mobilité de carrière, dans le manque d'aménagement pour les responsabilités familiales et dans le harcèlement sexuel.

Le but du présent rapport n'est pas de pointer du doigt ou d'attribuer le blâme pour le traitement inéquitable. La discrimination est profondément enracinée dans la profession juridique, tout comme elle l'est dans la société en général. Ce n'est pas seulement une question d'acte préjudiciable individuel, mais de fonctionnement systémique des institutions. Le présent rapport met en évidence la nécessité d'examiner les valeurs et les attitudes de la profession juridique à l'égard des femmes, en particulier les processus de recrutement et de sélection, les modes de travail et l'attribution du travail. Les hommes et les femmes, les cabinets d'avocats et d'avocates et les autres employeurs d'avocats et d'avocates comme les associations professionnelles, corporations et le gouvernement, ont tous un rôle important à jouer pour relever ce défi.

Nous devons modifier notre manière d'agir, tant au niveau personnel qu'au niveau des institutions, pour pouvoir éliminer les préjugés sexistes sous toutes leurs formes. Il ne suffit pas qu'une personne dise qu'elle ne fait pas de discrimination. Il existe une responsabilité partagée pour tous les préjugés sexistes qui sont constatés dans les institutions, dans

toute la profession et dans le pays. L'ampleur du défi n'est pas une raison pour ne rien faire.

Le changement ne se produira pas tout d'un coup, une réforme progressive est cependant possible et nécessaire. Chaque étape profitera de l'étape précédente. Par exemple, les études montrent que le facteur le plus important pour diminuer le harcèlement sexuel consiste dans l'institution d'une culture organisationnelle en faveur de l'égalité des chances pour les femmes¹. Les avantages pour les hommes et les femmes deviendront très vite évidents. Il est également clair que moins les femmes subissent de harcèlement et de préjugés sexistes, plus elles sont contentes dans leur travail et loyales envers leur cabinet².

II. LES DIMENSIONS DE L'INÉGALITÉ DES SEXES

Le Groupe de travail reconnaît que des progrès ont été faits. Les femmes ont effectivement eu un impact important dans une profession qui les avaient traditionnellement exclues. Toutefois, les progrès en terme d'augmentation du nombre de femmes dans la profession ne se sont produits que parce que les avocates se sont adaptées aux normes masculines prédominantes dans la pratique du droit. En conséquence, ces progrès ont été réalisés à un coût personnel élevé. Ce n'est pas de l'égalité. Le fait est qu'il continue à y avoir des écarts importants entre la perception féminine et masculine des questions d'égalité dans la profession.

Les conclusions du présent rapport sont fondées sur l'expérience des femmes. Le Groupe de travail a appris qu'en tant que membres, nous avons une perception limitée de ce que l'on doit entendre par femme. Dès le départ, l'Association et le Groupe de travail avaient tendance à voir les femmes comme un

groupe monolithique de personnes. On référerait aux femmes blanches de classe moyenne, physiquement aptes et hétérosexuelles. Pendant la durée du projet, tant le Groupe de travail que l'Association ont fini par réaliser qu'il était essentiel de considérer les femmes dans la profession juridique comme une diversité. Autrement, il se serait agi d'un exercice stérile et artificiel qui exclurait les femmes de couleur, les femmes autochtones, les lesbiennes et les femmes handicapées. Il est impossible de séparer les gens de leurs caractéristiques fondamentales. Il faut considérer tous ces éléments comme formant un tout. Il ne s'agit pas d'un élargissement du mandat du Groupe de travail mais d'une interprétation réaliste de celui-ci.

Notre rapport présente des arguments importants pour la profession et il vise à faire appliquer une obligation de non discrimination et l'obligation concomitante d'accommodation en faveur des juristes de sexe féminin. Cette dernière obligation est pour certains la plus difficile à comprendre et à accepter. Il est utile à cet égard de faire contraste entre ces obligations et la stratégie actuelle par laquelle les femmes s'adaptent à la profession.

Bon nombre de femmes qui ont réussi à atteindre les sommets de leur profession n'y sont parvenues que parce qu'elles ont accepté les normes établies par les hommes et s'y sont adaptées. Cela veut dire de longues heures de travail, tout comme leurs homologues masculins et souvent beaucoup de sacrifices plus grands encore pour ce faire. Les hommes qui réussissent en droit sont souvent des personnes capables de donner une attention complète à leur carrière, et ce, parce qu'ils sacrifient la possibilité d'avoir des relations intéressantes avec leurs épouses et enfants et de développer d'autres intérêts.

Les avocates, comme toutes les femmes dans les autres professions, assument habituellement la principale responsabilité de l'éducation des enfants en plus de leur travail. Notre analyse le fait ressortir. Les femmes qui ont réussi à devenir associées dans les grands cabinets ont souvent été forcées de faire un compromis entre leur rôle de mère et leur carrière et à abandonner la maternité pour pouvoir triompher professionnellement. Ces compromis entraînent

souvent des sentiments de culpabilité et de tension lorsque les femmes essaient d'en arriver à un équilibre entre les différentes exigences conflictuelles dans leur vie. De plus, bon nombre de femmes qui ont réussi dans la profession juridique ont pu le faire parce qu'elles se sont conformées au modèle masculin, parce qu'elles n'ont pas réagi aux commentaires et attitudes sexistes, parce qu'elles n'ont pas dénoncé les comportements de harcèlement sexuel et parce qu'elles se sont forcées à adopter des intérêts qui ressemblaient à ceux de leurs collègues masculins.

L'incidence de ces compromis sur l'image que la femme a d'elle-même peut être importante. Bon nombre de ces femmes ne s'aiment pas beaucoup en fin de compte et se demandent si les compromis en valaient la peine. La situation est encore beaucoup plus difficile pour les femmes qui sont soumises à plusieurs formes de discrimination.

Comment procéder?

[Traduction]

Comment répondre raisonnablement au fait que de grandes quantités de gens qui entrent dans la profession juridique trouvent une incompatibilité fondamentale avec leur rôle d'avocat. Un avocat a dit que «si vous ne pouvez pas supporter la chaleur, sortez de la cuisine». Une autre réflexion plus approfondie consisterait à se demander ce qui ne va pas avec la cuisine, puisque de nombreuses personnes brillantes et compétentes jugent difficile d'y travailler. Que se passe-t-il si les gens travaillent toute la journée dans une cuisine qui est trop chaude? Que pouvons-nous apprendre sur le système juridique et sur les changements qui doivent intervenir?³

Le passage précédent illustre bien deux points de vue contraires sur le travail des avocats et les réactions éventuelles de la profession en face de ce dilemme. À propos de ces réflexions, la professeure Mary Jane Mossman énonce deux explications aux problèmes de la profession. Le travail serait-il si fixe et immuable que les avocats doivent s'y adapter ou s'en aller? Ou, au contraire, sommes-nous prêts à examiner la situation actuelle du travail juridique afin d'adapter ce travail dans la mesure du possible aux besoins et intérêts des avocats et avocates, dont bon

nombre souhaitent avoir à la fois un travail intéressant et une bonne vie familiale?⁴

Le coût important de l'accommodation qui est fait pour les femmes dans une profession qui n'était pas structurée à cet effet pour répondre à leurs besoins est évident. La nécessité de renverser les tendances et de procéder à des aménagements dans la profession en fonction des femmes est fondamentale si l'on souhaite l'égalité des sexes. Il faut réformer le partenariat dans la profession. À cause de la nature difficile de ce défi, le Groupe de travail prévoit un certain niveau de résistance. Nous estimons qu'il ne s'agit là que d'une étape dans un processus de changement.

III. LE PROCESSUS DE CHANGEMENT

A. LES POINTS DE RÉSISTANCE

Il y a loin entre la reconnaissance des problèmes créés par la discrimination à l'encontre des femmes et les solutions immédiates. Une anecdote extraite d'un récent discours sur les femmes dans la profession juridique illustre bien que les femmes ont un pied dans la porte mais encore beaucoup de chemin à faire :

[Traduction]

Que pouvez-vous dire lorsque les associés de King & Spalding ont déclaré avoir organisé un concours de "Wet T-Shirt" pour leurs collègues de sexe féminin engagées pour l'été, l'an dernier, tout en sachant très bien que l'affaire *Hishon* sur la discrimination sexuelle [dans la décision d'accès au statut d'associé] était pendante devant la Cour suprême des États-Unis et les menaçait?⁵

Cette section met en évidence certains des obstacles et points de résistance qu'il faudra affronter pour tenter de faire des changements; elle décrit certaines des stratégies à cette fin.

1. LE MYTHE DU PROGRÈS RÉALISÉ

Il est courant dans la profession juridique de dire que les femmes, sans autre intervention, réussiraient dans le système actuel du fait de leurs compétences. Cette perspective sous-estime largement le problème de la discrimination entre les sexes.

Il est vrai que les femmes ont réalisé des progrès importants au cours des vingt dernières années. Toutefois, ces progrès se sont toujours cantonnés dans les paramètres étroits fixés par les hommes. L'idée voulant que «c'est mieux maintenant» est creuse et injustifiée. Les femmes continuent à être exclues d'une pratique complète, équitable et égale du droit. Comme le dit Sheilah Martin :

[Traduction]

L'allégation d'un changement généralisé va habituellement de pair avec l'idée que les choses se sont améliorées pour les femmes dans la profession. C'est probablement vrai dans un sens limité, mais un examen analytique ne peut pas se terminer là si l'on souhaite éviter d'être trompé par les apparences. Il faut aller plus loin et se demander ce que cela signifie effectivement. Qui fait ces déclarations et pourquoi? Quelles valeurs sont en cause et que peut-on en tirer pour l'avenir? Comme nous l'avons étudié à la petite école, la notion d'amélioration est une notion relative, de sorte que les questions importantes sont mieux traitées si elles sont classées dans une perspective de comparaison. S'agit-il d'une échelle BON, MIEUX, MEILLEUR ou beaucoup plus d'une échelle HORRIBLE, MAUVAIS, MOINS MAUVAIS, PRESQUE BON? Combien de gens qui prétendent que la situation des femmes s'est améliorée à l'heure actuelle pourraient honnêtement dire qu'elle a déjà été bonne? Ils ne pourraient certainement pas prétendre que les choses sont aussi bonnes qu'elles devraient l'être ou aussi bonnes qu'elles l'ont été pour les hommes. Et lorsque nous analysons ce qui est mieux par rapport à qui, fait-on référence aux femmes du passé ou aux hommes actuels? Quels que soient les éléments de comparaison qui sont choisis et défendus, le fait de s'inquiéter des améliorations détourne l'attention de la meilleure manière d'obtenir l'égalité⁶.

Il est séduisant de penser que le temps et l'exemple fourni par le nombre croissant d'avocates compétentes élimineront la discrimination. De cette manière, les personnes et la profession ne sont pas tenues de réagir. Il y a toutefois peu de preuves dans la profession ou ailleurs que l'attitude de *laissez faire* soit efficace. Le maintien du plafond de verre est un exemple parmi tant d'autres du mouvement continu dans les obstacles auxquels les femmes sont confrontées lorsqu'elles progressent dans la profession. Ce mythe est aussi démenti par la plus forte proportion de femmes qui quittent la profession.

2. L'ASPECT ÉCONOMIQUE

La conjoncture économique difficile constitue un obstacle potentiel à l'égalité des sexes. L'insécurité économique peut dissuader les personnes de faire valoir leurs préoccupations à propos de leur traitement parce que l'éventualité d'une réaction négative ou du chômage ou encore de pénalités financières est un trop gros risque à prendre.

De plus, on aura tendance à dire que «la situation est difficile pour tout le monde, non pas seulement pour les femmes». Dans d'autres secteurs de la société, ces points de vue ont eu tendance à perpétuer la discrimination indirecte et le maintien de pratiques iniques. La réalité veut que lorsque c'est difficile pour tout le monde, c'est habituellement plus difficile pour les femmes.

La profession peut aussi utiliser le ralentissement économique comme une excuse à l'inaction. Si l'on soupçonne que le changement coûtera de l'argent et que les ressources sont déjà trop rares, le progrès pourrait en être freiné.

Nous devons développer des stratégies pour éliminer ces obstacles. Par exemple, des mesures de sauvegarde doivent être instaurées pour que les femmes puissent formuler des plaintes sans crainte de représailles. La rentabilité des pratiques non discriminatoires devrait aussi être mise en évidence.

3. LA DISCRIMINATION À L'INVERSE

«Ce sont les hommes et non les femmes qui ont besoin d'égalité. Les femmes ont tous les avantages». Cette plainte est couramment formulée dans tout le Canada. Elle repose sur une opposition à toute action positive et souvent sur une incompréhension ou un manque de connaissances en matière d'égalité. Il faut la contrer par des données concrètes sur les privilèges dont jouissent les avocats. Par exemple, il est fréquent de croire que les hommes se voient refuser des postes dans la magistrature à cause de la politique qui impose de nommer des femmes à compétences égales à leur place. Cependant, nos statistiques montrent clairement que les femmes demeurent, malgré tout, sous-représentées dans la magistrature.

4. LE REFUS D'ADMETTRE LES PRÉJUGÉS

L'une des formes de résistance les plus courantes consiste à nier l'existence de préjugés. Bien que bon nombre de personnes reconnaissent le problème du sexisme, elles ne croient pas qu'il y ait un problème dans leur milieu et pratiquent l'auto-satisfaction. D'autres reconnaissent qu'il y a un problème mais ne voient pas l'utilité de le corriger.

Cette résistance est souvent causée par le caractère confus de l'inégalité. Bien que la plupart des avocats soient conscients de la discrimination ouverte, ils sont beaucoup moins nombreux à admettre l'existence d'obstacles dans le système. L'absence de pratiques de gestion professionnelle et de système de contrôle, par exemple, ne semble pas constituer, en apparence, une discrimination reliée au sexe. Pourtant, c'est ainsi que l'injustice se maintient sans contestation.

D'aucuns soutiennent qu'il existe un consensus parmi les avocats pour nier le phénomène. Le Rapport du Groupe de travail et la recherche ont mis en évidence, entre autres, l'existence de deux mondes pratiquement distincts dans leur conception et dans leur culture. Les femmes dans le milieu juridique continuent à décrire la discrimination et se disent victimes d'une différence de traitement par rapport aux hommes. De leur côté, les hommes signalent,

soit qu'ils ne sont pas conscients de l'existence du phénomène, soit que, d'après eux, le système fonctionne équitablement ou de façon neutre.⁷

Certes, le manque d'information peut conduire à nier la discrimination, mais, c'est aussi parce que l'on refuse de partager le pouvoir. L'exclusion et la discrimination sont autant affaires de privilège que de désavantage. Cette dynamique est décrite par Sheilah Martin.⁸

[Traduction]

L'exclusion se produit quand un processus crée de façon simultanée des obligations et des avantages; les inégalités ainsi causées vont plus loin que le simple traitement défavorable des exclus : elles privilégient en fait ceux qui ont le pouvoir d'exclure. La question du désavantage ne traduit pas l'ensemble du problème. Par exemple, si les hommes comprennent qu'ils ont contrôlé la profession juridique, limité la concurrence par l'exclusion, et fixé des normes pour la plupart à leur propre image, il leur est difficile de justifier leur statut élevé de part leur mérite individuel ou collectif.

Bien que les hommes soient souvent prêts à reconnaître que les femmes sont défavorisées, ils sont moins susceptibles d'admettre que les hommes aient trop de privilèges.⁹

Là encore, la solution serait notamment l'information concrète sur les formes d'inégalités entre les sexes et leurs répercussions concrètes pour les avocates.

5. LES PERCEPTIONS DE LA NATURE DES FEMMES

L'une des principales causes de discrimination contre les femmes tient évidemment à l'attitude des hommes à leur rencontre. Cette attitude est souvent exprimée par eux comme étant une référence au véritable rôle des femmes. Bien que les hommes aient aussi des enfants et soient des êtres sexuels, ils ont tendance à considérer les femmes dans leur rôle biologique ou sexuel. Ce stéréotype constitue un obstacle majeur à l'épanouissement professionnel des femmes.

Les arguments les plus souvent avancés qui pourraient expliquer ou justifier la discrimination sont les suivants :

1. que la carrière d'une femme prend éventuellement moins d'importance lorsqu'elle a des enfants à élever. La profession est un rôle secondaire pour elle;
2. que les femmes sont moins intelligentes et moins capables que les hommes ou qu'à cause de leur manière ou de leur psychologie, elles ne sont pas autant aptes à avoir une carrière dans un système contradictoire;
3. que les femmes sont moins acceptables pour les clients que les hommes;
4. que les femmes ont des chances égales, mais n'en tirent pas profit.¹⁰

Chacune de ces hypothèses montre que l'on ne traite pas les femmes comme des personnes qui, à l'instar des hommes, ont un certain nombre d'options à différents stades de leur carrière et pourront faire des choix selon leurs désirs et priorités personnels. L'éducation sur la nature du harcèlement sexuel et des stéréotypes devrait permettre d'éliminer certains des préjugés qui motivent ce comportement. Les hommes doivent apprendre à penser que les avocates sont avant tout des avocates avant d'être des femmes.

6. LE RESSAC

Le ressac (backlash) à l'encontre des femmes menace de plus en plus, au fur et à mesure que celles-ci commencent à triompher dans un domaine particulier. Il prend la forme de messages négatifs avec des anecdotes, des mythes, des sermons qui renforcent les stéréotypes sexistes. La désinformation abonde et peut même être involontairement répandue par les femmes lorsqu'elles répètent ces mythes. Les réactions négatives ont aussi pour effet de faire taire les femmes en leur disant qu'elles sont « toujours en train de se plaindre » ou « qu'elles aiment provoquer » lorsqu'elles soulèvent des plaintes légitimes.

Par exemple, la semaine qui a suivi l'adoption par le Barreau de la Colombie-Britannique de sa nouvelle règle sur l'obligation de non-discrimination

(qui comprend la définition du harcèlement sexuel) a été décrite au Groupe de travail comme la «pire semaine que les avocates aient jamais connue». Les femmes ont été victimes de provocation incessante sur ce qui était ou n'était pas du harcèlement sexuel.

Nous devons élaborer des stratégies pour contrer cette réaction:

[Traduction]

Dans la mesure où cette réaction entraîne un cercle vicieux de discrimination, de préjugés et de harcèlement sexuel, nous devons, pour nous-même et pour la profession, reconnaître ces messages et les arrêter.¹¹

IV. L'ÉGALITÉ DES SEXES DANS LA PROFESSION JURIDIQUE

Étant donné les dimensions importantes des préjugés sexistes dans la profession et les points où l'on peut prévoir une résistance, il faudrait adopter une stratégie à plusieurs niveaux pour obtenir des changements. Afin de transformer la profession juridique, nous devons envisager des changements sur de multiples plans: comportements, attitudes, politiques et pratiques institutionnelles et structure de la profession elle-même.

En tant que profession, nous devons trouver à la fois des solutions à court terme et à long terme au défi que constitue l'entrée des femmes dans la profession. Nous devons répondre aux problèmes immédiats et pressants des avocates tout en garantissant que les solutions seront en harmonie avec les objectifs égalitaires de la profession juridique à long terme. Dans la rédaction de son rapport, le Groupe de travail a été inspiré par une vision de ce que sera la profession dans vingt ans.

Le processus qui conduit au changement commence par des questions sur la manière dont nous pratiquons le droit et par une contestation des hypothèses sous-jacentes au statu quo. Le fait de se poser des questions aide à formuler un engagement dans toute la profession. Cet engagement devrait être réaffirmé par la formulation d'objectifs et l'adoption

de déclarations de principe.

Une fois les questions posées, nous devons nous informer. L'éducation sur la nature de l'inégalité des sexes dans la profession juridique est cruciale. Nous considérons le présent rapport comme un outil précieux.

[Traduction]

Les préjugés sexistes sont surtout une question d'attitude et de pouvoir. Un changement dans les attitudes prend normalement beaucoup de temps, mais avec de l'éducation, il peut se produire.¹²

La profession juridique a surtout besoin d'une "jurisprudence correctrice en matière de droits de la personne" qui soit accessible aux non-spécialistes. Les bases de la jurisprudence sur les droits à l'égalité se retrouvent dans tout ce rapport. Ces messages devraient être répétés jusqu'à ce qu'ils constituent la base d'une compréhension commune de nos obligations juridiques envers nos collègues dans la profession et ailleurs.

Au fur et à mesure que nous avançons, nous devons veiller à ce que la discrimination soit considérée comme un problème collectif et non pas seulement comme un problème de femmes. Nous ne voulons pas aliéner les hommes. Au contraire, toute solution seulement proposée par des femmes ne fonctionnera pas parce que les hommes constituent un élément important du problème. Nous devons aussi éviter de créer une réaction négative chez les femmes. Nous ne voulons pas effrayer les femmes pour qu'elles quittent la profession en plus grand nombre qu'actuellement.

[Traduction]

Le plus grand problème auquel les femmes de la profession sont confrontées vient du fait qu'une attitude agressive à l'encontre des préjugés engendrera davantage de problèmes qu'elle n'en réglera. Les convaincus ne changeront pas et le fait de les critiquer les aliénera complètement. Les autres hommes devront être sollicités et il faudra essayer de les changer.¹³

Nous devons développer une culture de règlement des problèmes dans notre propre profession. Les avocats sont formés à critiquer et à démolir des arguments. Pour atteindre l'égalité des sexes, nous

devons maintenant trouver des solutions imaginatives à nos propres problèmes internes.

Pour «institutionnaliser» le changement, nous devons réviser et créer des codes, des lois, des règlements, des procédures, des normes et autres mesures administratives afin d'avoir un milieu non sexiste.¹⁴ La création de nouvelles règles n'est pas en soi une garantie de changement, mais les nouvelles directives constituent un cadre critique pour une réforme.

Nous devons non seulement élaborer des outils, comme des politiques modèles, pour obtenir des changements mais aussi des outils pour mesurer le changement, recueillir l'information, contrôler les progrès et faire rapport sur l'évolution. Le Rapport présente de nombreuses recommandations à cet égard.

Enfin, nous devons exercer des pressions pour obtenir des changements dans ce qui ne relève pas de la profession même. Les problèmes auxquels font face les avocates traduisent les problèmes des Canadiennes dans la société en général. Certaines des solutions, comme les prestations de maternité et le traitement équitable, sur le plan fiscal, des frais de garde d'enfants ont une incidence sur les femmes dans toute la population active et dans l'économie, en général. Une étape importante consiste à obtenir la coopération de tous les groupes de femmes qui partagent l'objectif commun d'égalité.

V. POSTSCRIPTUM DE LA PRÉSIDENTE

Nellie McLung, une autorité du début du mouvement féministe au Manitoba a décrit en 1914 les «plans merveilleux qu'elle faisait avec les femmes comme elle» pour l'avenir du Canada.

[Traduction]

Nous réécrivions notre histoire. Nous n'imiterions aucun autre pays. Nous serions nous-mêmes et fières de l'être. Comme nous méprisions ce manuel ennuyeux où nous avons étudié l'histoire canadienne! Écrit comme il l'était, avec une vue élitiste sans même un coup d'oeil intime sur les gens.¹⁵

Notre Groupe de travail a eu l'occasion unique de mener cette étude sur la profession juridique au Canada. Il a ainsi bénéficié de nombreux «coups d'oeil intimes» de la part de ceux et celles qui entrent dans notre profession, qui la quittent ou qui s'en préoccupent. Tous sont conscients de la nécessité de réforme, mais la réforme n'est pas chose facile. Comme l'écrit Richard Hoggart :

[Traduction]

Lorsque les gens pensent qu'ils ne peuvent pas faire grand chose pour changer les principaux éléments de leur situation, ils ne sont pas nécessairement désespérés, déçus ou amers, mais en concluent simplement que la réalité est ainsi; ils adoptent des attitudes qui leur permettent d'avoir une vie acceptable malgré cela, une vie où ils ne seront pas constamment inquiets de ce qui se passe en dehors d'eux-mêmes.¹⁶

C'est précisément l'attitude que nous avons constatée parmi bon nombre des avocats auxquels nous avons parlé, hommes et femmes. Ils avaient perdu tout sentiment de puissance dans leur profession. Ils ne ressentaient même pas de colère, seulement de la résignation et cherchaient à vivre cette vie acceptable sous l'ombre du système juridique existant. À maintes et maintes reprises, les plus jeunes membres de la profession nous ont dit :

[Traduction]

Soyons réalistes, la profession ne va pas changer.

Nous espérons que les avocats verront dans le présent Rapport une autre vision de la profession. Lord Denning a déclaré dans l'arrêt *Jones v. National Coal Board* :¹⁷

[Traduction]

Certes, l'on peut prétendre que la justice est aveugle, mais elle réussit mieux sans avoir les yeux bandés. Elle devrait être aveugle aux faveurs ou aux préjugés, tout en discernant clairement où se trouve la vérité; et moins il y a de poussière, mieux cela vaut.

Nous espérons que le Groupe de travail aura contribué à dépoussiérer suffisamment pour que la voie de la réforme soit tracée.

NOTES

1. ABA Newsletter.
2. Cette déclaration est extraite d'une étude sur les avocats publiée dans *Perspectives* vol. 2 (Spring 1992) at 7.
3. D. Jack and R. Jack, "Women Lawyers: Archetypes and Alternatives" in Gilligan, Ward and Taylor, eds, *Mapping the Moral Domain* (Harvard University Press, 1988) as reproduced in Brettel Dawson, ed., *Women, Law and Social Change* (Cactus Press, 1991) 129 at 141, quoted in M.J. Mossman, "Work and Family in the Legal Profession: Re-Thinking the Questions" in *Gender Equality - A Challenge for the Legal Profession* (Conférence de l'Association du Barreau canadien, 1992) at 9.
4. Mossman, *ibid.* at 7.
5. Discours prononcé à l'occasion de l'Assemblée de la mi-hiver 1984 de l'ABA à Las Vegas, Nevada.
6. S. Martin, "The Dynamics of Exclusion: Women in the Legal Profession" in *Gender Equality - A Challenge for the Legal Profession* (Conférence de l'Association du Barreau canadien, 1992) at 21.
7. C. Menkel-Meadow, "Change in the Legal Profession - Is the Glass Ceiling Half Full or Half Empty?" in *Gender Equality - A Challenge for the Legal Profession* (Association du Barreau canadien, 1992) at 28.
8. S. Martin, *supra*, note 6 at 9.
9. P. McIntosh, "White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack" *Peace & Freedom* (July/August 1989).
10. Report of the Working Party on Women's Careers, *Equal in the Law* (England: 1989).
11. C. Amron, *Perspectives* vol. 2 (Spring 1992).
12. Manitoba Working Group Report.
13. *Ibid.*
14. L. Hecht Schafran, "Institutionalizing Change" *Court Review* (Fall, 1989) 28 at 28.
15. *Women in the Canadian Mosaic*, G. Matheson, ed., (1976) at 17.
16. *The Uses of Literacy*, (1960) at 322.
17. (1957), 2 Q.B. 55 at 64 (C.A.).

CHAPITRE SEIZE

RECOMMANDATIONS

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE SEIZE SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS

CHAPITRE DEUX	
LES OBSTACLES À L'ENTRÉE DANS LA	
PROFESSION	299
CHAPITRE CINQ	
PRATIQUE PRIVÉE	302
CHAPITRE SIX	
LES SERVICES JURIDIQUES	
GOUVERNEMENTAUX	305
CHAPITRE SEPT	
LES CONSEILLÈRES JURIDIQUES	
D'ENTREPRISES	306
CHAPITRE HUIT	
LES FACULTÉS DE DROIT	308
CHAPITRE NEUF	
LES TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS	309
CHAPITRE DIX	
LA MAGISTRATURE	309
CHAPITRE ONZE	
LA PRATIQUE DU DROIT DE LA FAMILLE -	
UNE ÉTUDE DE CAS	311
CHAPITRE DOUZE	
LES BARREAUX	311
CHAPITRE TREIZE	
L'ASSOCIATION DU BARREAU CANADIEN ...	313
CHAPITRE QUATORZE	
L'ÉGALITÉ DES SEXES DANS LE DROIT	
POSITIF ET LA PROCÉDURE	316

CHAPITRE SEIZE

SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS

CHAPITRE DEUX

OBSTACLES À L'ENTRÉE DANS LA PROFESSION

Le Groupe de travail recommande :

- 2.1** que les facultés de droit et les barreaux élaborent des mécanismes permanents de consultation et de coordination sur des questions liées à l'entrée dans la profession.
- 2.2** que les facultés de droit, les barreaux et l'Association du Barreau canadien assument un rôle de chef de file dans la mise en oeuvre des programmes d'accueil afin d'amener des membres de groupes sous-représentés à entrer dans la profession.
- 2.3** que les facultés de droit créent et améliorent les programmes d'équité en matière d'éducation.
- 2.4** que les administrateurs des facultés de droit coordonnent les programmes de recrutement par action positive pour éviter les doubles emplois et les pratiques peu efficaces dans l'engagement de ressources, et pour améliorer au maximum le placement des étudiants.
- 2.5** que la profession juridique appuie les programmes d'admission par action positive pour combattre l'idée selon laquelle les étudiants de ces programmes sont insuffisamment qualifiés.
- 2.6** que les facultés de droit élaborent des politiques d'admission plus souples afin d'éliminer les obstacles à l'entrée.
- 2.7** que les administrations des facultés de droit élaborent et publient des politiques de congé et de réadmission des étudiants, clairement définies, et que celles-ci soient distribuées aux étudiants qui demandent à entrer en facultés de droit et ainsi qu'à ceux qui y sont déjà inscrits.
- 2.8** que les administrations des facultés de droit préparent des guides de conduite clairs qui indiquent le type de questions à ne pas poser à des étudiants qui se présentent aux entrevues préliminaires à l'admission.
- 2.9** que le Conseil canadien des doyens en droit commande une étude sur les préjugés liés au sexe et à la race dans le LSAT.
- 2.10** que le Conseil canadien des doyens en droit commande une étude pour examiner, de façon critique, la priorité et la pondération qui doivent être attribuées aux résultats du LSAT dans l'admission des étudiants.
- 2.11** que les facultés de droit examinent leurs programmes préparatoires d'admission pour évaluer leur efficacité dans la préparation des étudiants aux études en droit.
- 2.12** que les facultés de droit offrent un

- programme préparatoire aux études de droit, notamment des cours sur les aptitudes aux études, la prise de notes, et de rédaction d'essais et d'examens destinés aux étudiants qui ont quitté l'école depuis assez longtemps et à ceux qui n'ont pas de formation universitaire ou collégiale.
- 2.13** que les administrateurs des facultés de droit consultent les barreaux pour améliorer les études juridiques à temps partiel.
- 2.14** que les administrateurs des facultés de droit offrent un programme d'études à temps partiel plus large aux étudiants de toutes les années et que les futurs étudiants comme les étudiants inscrits en soient informés.
- 2.15** que les facultés de droit étudient les services de garderie disponibles sur le campus, en facilitent l'accès, et dans la mesure du possible, veillent à ce qu'ils soient offerts sur place, dans les facultés de droit.
- 2.16** que la profession juridique augmente le montant d'argent alloué aux bourses d'entrée, de poursuite des études et aux bourses d'études.
- 2.17** que les administrations des facultés de droit préconisent l'usage d'un langage non sexiste et encouragent la sensibilité à l'utilisation en classe d'exemples dépourvus de stéréotypes.
- 2.18** que tous les membres du corps professoral, en particulier les chargés de cours provenant de la pratique privée, se voient dispenser des cours de formation professionnelle qui leur enseignent la manière de stimuler la discussion selon des perspectives différentes en classe.
- 2.19** que les facultés de droit veillent à ce que les programmes et les méthodes d'enseignement fassent la promotion de l'égalité en éliminant les documents partiels et en incluant des documents sur les préjugés et la discrimination.
- 2.20** que le Conseil canadien des doyens en droit commande une étude sur les préjugés raciaux et sexuels dans les programmes des facultés de droit.
- 2.21** que le Conseil des doyens en droit agisse aussi à titre d'organe de coordination pour l'élaboration du programme d'études, de sorte que les facultés de droit puissent échanger des documents de l'information et de la documentation.
- 2.22** que le Conseil des doyens en droit facilite la préparation et la diffusion de documents didactiques modèles qui soient centrés directement sur les questions reliées au sexe et aux groupes de minorités, et qu'il voie à l'intégration de ces questions dans les domaines traditionnels d'enseignement.
- 2.23** que le ministère de la Justice commande une étude de faisabilité sur la création d'une faculté de droit autochtone.
- 2.24** que les facultés de droit créent un poste d'agent d'équité et mettent sur pied des programmes permanents de soutien pour satisfaire aux besoins des étudiants menacés par le milieu empoisonné. L'agent d'équité devrait aussi être chargé de veiller à ce que les femmes et les étudiants provenant de groupes de minorités poursuivent jusqu'au bout leurs études et se trouvent un emploi.
- 2.25** que les facultés de droit facilitent le contact entre les étudiants provenant

- de groupes de minorités dans les différentes facultés de droit pour leur permettre de coordonner leurs efforts afin de créer des facultés de droit plus accueillantes.
- 2.26** que les facultés de droit tiennent des ateliers sur le «désapprentissage» du sexisme et du racisme.
- 2.27** que les facultés de droit et les barreaux s'engagent à faciliter les contacts entre les femmes dans la pratique du droit et les femmes dans les facultés afin de permettre davantage de communication et le partage de l'information sur le rôle des femmes dans la pratique du droit.
- 2.28** que les facultés de droit mettent sur pied un forum dans le cadre duquel les étudiants, le corps professoral et le personnel puissent soulever, en toute sécurité, les questions reliées au sexe, et en discuter.
- 2.29** que les facultés de droit garantissent l'existence d'une procédure de grief, pour que les étudiants puissent porter plainte contre le sexisme et le racisme en classe.
- 2.30** que les facultés de droit élaborent des mécanismes pour éliminer le harcèlement sexuel et la discrimination ouverte fondée sur la race et sur le sexe qui y sévissent.
- 2.31** qu'un examen des politiques contre le harcèlement sexuel soit entrepris pour déterminer si elles sont efficaces et comment elles peuvent être améliorées.
- 2.32** que les doyens des facultés en droit encouragent les professeures et les étudiantes à rapporter et à documenter, les incidents de discrimination ou de harcèlement fondés sur la race ou sur le sexe.
- 2.33** que le Conseil canadien des doyens en droit établisse un code de conduite écrit visant à éliminer le sexisme et le racisme, ainsi que le harcèlement sexuel dans les facultés de droit.
- 2.34** que le Conseil canadien des doyens en droit étudie la possibilité de lancer un programme itinérant d'aide confidentielle pour les membres du corps professoral et les étudiants harcelés ou intimidés dans les facultés de droit, du fait de leur statut sexuel ou de leur appartenance à un groupe minoritaire.
- 2.35** que des primes soient augmentées pour les services publics rendus.
- 2.36** que les étudiants soient encouragés à faire du travail *pro bono* avant de recevoir leur diplôme en droit.
- 2.37** que les barreaux garantissent un accès égal aux stages à tous les étudiants.
- 2.38** que les barreaux introduisent un programme de stages à temps partiel pour les étudiants qui ont des enfants ou d'autres besoins particuliers et, lorsqu'un tel programme existe déjà, les barreaux devraient informer les entreprises et les étudiants de son existence.
- 2.39** que les facultés de droit et les barreaux collaborent à l'élaboration d'un programme pour aider au placement des étudiants qui ont des difficultés à trouver des stages.
- 2.40** l'élaboration par les barreaux de directives sur les entrevues et leur promotion au sein de la profession.
- 2.41** que les barreaux incluent dans leur

code de conduite des règles qui imposent des pénalités aux cabinets d'avocats et aux avocats qui font preuve de sexisme et de racisme dans le processus d'entrevues pour les stages.

- 2.42** que les barreaux imposent aux étudiants stagiaires de suivre des cours sur les questions reliées au sexe et au racisme avant d'être admis au barreau.
- 2.43** que les barreaux réglementent le processus de stage pour protéger les étudiants stagiaires contre le harcèlement sexuel, la discrimination ou les pratiques d'emploi injustes.
- 2.44** que les barreaux introduisent des directives claires en ce qui concerne les conditions minimales des stages.
- 2.45** que les barreaux établissent un organisme pour entendre les plaintes des étudiants ayant un emploi d'été et des stagiaires.
- 2.46** aux barreaux de faire disparaître le sexisme et le racisme dans les documents didactiques et d'inclure des documents sur les questions reliées au sexe dans le programme d'admission au barreau.
- 2.47** que les barreaux revoient les politiques d'assistance aux cours obligatoire pour reconnaître des exceptions raisonnables afin de tenir compte des cas de grossesse et de naissance, des responsabilités familiales et autres situations de ce genre.
- 2.48** que les barreaux examinent la possibilité de dispenser de la «formation à distance».

CHAPITRE CINQ PRATIQUE PRIVÉE

Le Groupe de travail recommande :

- 5.1.** que les cabinets juridiques adoptent des directives sur les questions à poser dans les entrevues de stage ou autres.
- 5.2** que les cabinets juridiques adoptent et mettent en place des programmes efficaces d'équité en matière d'emploi.
- 5.3** que les cabinets juridiques régissent l'ensemble du processus d'embauche pour garantir que les stagiaires et les jeunes avocats jouissent tous de la même possibilité d'accroître leurs compétences dans tous les domaines du droit.
- 5.4** que les cabinets s'assurent que les avocats et les avocates aient tous accès à une gamme variée de dossiers. Les cabinets devraient considérer les recommandations internes pour établir les cas de discrimination systémique.
- 5.5** que les associés appuient les avocates dans leur cabinet lorsqu'on les croit victimes de discrimination de la part des clients.
- 5.6** que les cabinets prennent des mesures innovatrices pour garantir que leurs clients évaluent les avocates du cabinet seulement en fonction de leur compétence.
- 5.7** que les barreaux conçoivent des cours pour aider les avocates à lutter contre les préjugés de leurs clients dans la négociation d'honoraires

- juridiques.
- 5.8 que les cabinets bannissent les activités sexistes de promotion auprès de la clientèle.
- 5.9 que les cabinets examinent leurs activités de promotion auprès de la clientèle pour s'assurer que les avocates aient les mêmes possibilités de participer à la recherche d'une clientèle ainsi qu'un accès égal à cette dernière.
- 5.10 que les cabinets créent des programmes efficaces de mentors pour les avocates afin de garantir leur développement professionnel.
- 5.11 que les barreaux créent des programmes de mentors pour les avocates de petits cabinets.
- 5.12 aux cabinets juridiques de concevoir une méthode d'évaluation pour éliminer le sexisme et la discrimination dans le processus décisionnel d'accès à la société.
- 5.13 que l'Association du Barreau canadien prépare une brochure sur les obligations juridiques et déontologiques des cabinets dans le processus décisionnel sur l'accès au statut d'associé et offre une aide pratique pour établir des critères et une méthode d'évaluation des avocats.
- 5.14 que les cabinets soient tenus de faire, sur une base annuelle, rapport aux barreaux sur la démographie de leur effectif, notamment les taux de maintien des avocates dans l'effectif et le taux de promotion d'avocats au statut d'associées.
- 5.15 que l'Association du Barreau canadien prépare et distribue des documents didactiques à l'intention des jeunes avocats sur la manière d'accéder au statut d'associé.
- 5.16 que l'Association du Barreau canadien commande une étude dans cinq ans pour vérifier les tendances d'accès au statut d'associé, selon le sexe, ainsi que les formes alternatives au statut d'associé à part entière et leur incidence sur l'avancement professionnel des avocates.
- 5.17 aux cabinets d'examiner les structures des comités et les obstacles internes à la promotion des femmes dans les comités les plus influents et de prendre des mesures pour garantir la représentation équitable des femmes dans tous les comités. Les cabinets devraient encourager les femmes à prendre la direction de ces comités.
- 5.18 que les cabinets fixent des objectifs réalistes d'heures facturables pour les femmes qui s'occupent de leurs enfants, dans le cadre de leur obligation légale d'accommodation.
- 5.19 que, dans le cadre de l'obligation légale d'accommodation, la réduction de l'objectif d'heures facturables ne retarde pas l'accès au statut d'associée et n'ait pas d'effet néfaste sur la rémunération.
- 5.20 que les cabinets évaluent les avocats de manière à accorder une véritable valeur à la qualité du temps passé plutôt que de se fier exclusivement à la quantité de temps.
- 5.21 que tous les cabinets juridiques adoptent des politiques en matière de congés de maternité et de congés parentaux.

- 5.22 que les barreaux aident les petits cabinets à établir des politiques sur les congés de maternité et le congé parental.
- 5.23 que les avocats avisent le plus tôt possible quant à la date et à la durée du congé.
- 5.24 que les cabinets offrent des prestations de congé parental et que les droits ou l'admissibilité à des augmentations de salaires, à des indemnités, à l'ancienneté, à l'accès au statut d'associé et autre avancement ne soient pas modifiés pendant que l'employé est en congé parental.
- 5.25 que le gouvernement fédéral étende les prestations de congé de maternité et de congé parental en vertu du régime d'assurance-chômage aux travailleurs autonomes. L'Association du Barreau canadien devrait constituer un groupe interprofessionnel pour faire du «lobbying» à cette fin.
- 5.26 que l'Association du Barreau canadien se joigne à d'autres associations professionnelles pour mettre sur pied un programme de prestations familiales.
- 5.27 que l'État crée un fonds réservé aux congés de maternité, paternité ou d'adoption, déductible d'impôt et non imposable, semblable au REÉR, aux fonds d'éducation et au régime enregistré d'épargne-logement.
- 5.28 que les barreaux tiennent un registre des avocats pour des remplacements temporaires.
- 5.29 que les barreaux conçoivent des manières de garantir soutien et aide professionnelle aux femmes qui reviennent de congés.
- 5.30 que les cabinets reconnaissent le besoin de réaménager les horaires de travail pour tous les avocats chargés de famille, en acceptant notamment des associés à temps partiel.
- 5.31 que les cabinets juridiques désignent un coordonnateur pour procéder à la mise en oeuvre du réaménagement des horaires de travail.
- 5.32 que les cabinets juridiques fassent la promotion d'un modèle souple d'avancement dans les grands cabinets, de sorte que les associés et la structure du cabinet puissent tenir compte des différentes expériences de travail des avocats et avocates.
- 5.33 que les cabinets établissent des politiques de réaménagement des horaires de travail qui permettent à ses membres assumant des responsabilités familiales de profiter du travail à plein temps restructuré ou des options de travail réduit.
- 5.34 que l'Association du Barreau canadien élabore des documents didactiques sur les stratégies de diminution des frais généraux et de création de techniques de gestion souple de bureau pour faciliter l'adoption de ces régimes différents dans les cabinets juridiques.
- 5.35 que les barreaux et l'ABC collaborent afin de mettre sur pied des services de renseignements sur la garde d'enfants pour leurs membres.
- 5.36 que les cabinets fournissent des services de garde d'enfants de dépannage aux employés après une évaluation des méthodes les plus appropriées à cet égard.

- 5.37 que les cabinets étudient la possibilité de fournir des services de garde d'enfants à leurs membres. Ils pourraient oeuvrer seuls ou en collaboration avec d'autres membres de la communauté juridique ou commerciale.
- 5.38 que l'Association du Barreau canadien continue à exercer des pressions pour obtenir le traitement équitable, sur le plan fiscal, des frais de garde d'enfants et étudie d'autres manières de fournir des services de garde d'enfants.
- 5.39 que tous les cabinets adoptent des politiques et des procédures pour traiter le harcèlement sexuel dans les cabinets.
- 5.40 que les barreaux soient habilités à contrôler le comportement des auteurs de harcèlement, afin de minimiser les risques de représailles.
- 5.41 que des programmes d'éducation internes sur la nature du harcèlement sexuel soient mis sur pied à l'intention du personnel des grands cabinets.
- 5.42 que les codes de déontologie soient modifiés de façon à stipuler clairement que le harcèlement sexuel constitue une infraction disciplinaire.
- 5.43 que les cabinets établissent une politique d'équité en milieu de travail pour permettre l'intégration des membres de groupes sous-représentés et favoriser l'avancement de carrière des femmes.
- 5.44 que tous les cabinets juridiques créent des comités d'équité à l'interne de façon permanente et que leur mandat et leur fonctionnement soient examinés de façon régulière.

- 5.45 que des initiatives nationales d'éducation soient prises pour informer le barreau sur la discrimination contre les femmes dans la profession. L'Association du Barreau canadien devrait établir un partenariat avec les barreaux, la Fédération des professions juridiques, les fondations juridiques et d'autres pour mettre en oeuvre cette initiative et pour la financer.

CHAPITRE SIX SERVICES JURIDIQUES GOUVERNEMENTAUX

Le Groupe de travail recommande :

- 6.1 que les services juridiques gouvernementaux déterminent et mettent en oeuvre des mesures pour garantir la répartition équitable du travail entre les avocats et les avocates.
- 6.2 que les services juridiques gouvernementaux garantissent un équilibre entre les sexes dans tous les comités, y compris des comités qui fixent les politiques et les comités et groupes de travail.
- et que les services juridiques gouvernementaux garantissent la représentation des groupes de minorités de femmes dans la fonction publique.
- 6.3 que les services juridiques gouvernementaux prennent des mesures pour garantir l'égalité entre les sexes dans la structure de gestion et dans le processus de promotion pour les avocats.

- 6.4 que les services juridiques gouvernementaux appuient et encouragent l'appartenance aux associations professionnelles et la participation aux activités connexes.
- 6.5 que l'Association du Barreau canadien examine la faisabilité du rétablissement d'une Conférence des avocats au service de l'État et prenne d'autres mesures pour accroître la participation des avocats de l'État et, en particulier, celle des avocates dans l'Association, par exemple en réduisant le coût de la cotisation, pour les employés de l'État.
- 6.6 que les services juridiques gouvernementaux examinent les procédures d'évaluation pour garantir qu'elles n'aient pas d'effet néfaste sur les femmes.
- 6.7 que les services juridiques gouvernementaux examinent leurs procédures de recrutement et d'embauche pour faciliter une plus grande représentation des avocates, dont les femmes de couleur, les autochtones, les lesbiennes, et les handicapées.
- 6.8 que les gouvernements prévoient l'examen des décisions discrétionnaires des gestionnaires quant à la disponibilité des politiques visant à aménager le travail en fonction des responsabilités familiales.
- 6.9 que les services juridiques gouvernementaux identifient et mettent en place des méthodes d'aménagement du travail afin d'accommoder les femmes ayant des responsabilités familiales sans que leur utilisation ne réduise leurs chances d'avancement.

- 6.10 que les services juridiques gouvernementaux prennent des mesures pour garantir que le recours à des accommodations pour s'acquitter de ses responsabilités familiales, comme le congé de maternité, ne nuise aucunement à l'évaluation ou à la rémunération de l'avocate.
- 6.11 que les services juridiques gouvernementaux mettent de la formation contre la discrimination et pour l'égalité entre les sexes, en particulier sur le harcèlement sexuel à la disposition de tout le personnel.
- 6.12 que les services juridiques gouvernementaux établissent des comités consultatifs sur les questions de sexe et d'égalité des chances pour les femmes, leur demandant d'examiner le présent Rapport et de concevoir des stratégies pour appliquer les recommandations en ce qui concerne les avocats et avocates de l'État.
- 6.13 que les services juridiques gouvernementaux donnent leur travail juridique à des cabinets qui montrent qu'ils ont des programmes efficaces d'équité en matière d'emploi pour garantir la représentation des femmes, sans égard à leur race, origine ethnique, orientation sexuelle ou capacités physiques.

CHAPITRE SEPT LES CONSEILLÈRES JURIDIQUES D'ENTREPRISES

Le Groupe de travail recommande :

- 7.1 que les contentieux des compagnies assument un rôle de chef de file en

- instaurant des programmes d'équité dans l'emploi qui encouragent le recrutement et l'embauche de femmes des groupes de minorités, que la compagnie elle-même ait ou non un programme d'équité dans l'emploi.
- 7.2 que les contentieux des compagnies transmettent leurs dossiers juridiques aux cabinets qui peuvent démontrer l'existence de programmes d'équité dans l'emploi grâce auxquels les femmes jouissent d'une représentation, quelles que soient leur race, origine ethnique, orientation sexuelle ou capacités physiques.
- 7.3 que l'Association canadienne des conseillers juridiques d'entreprises crée un sous-comité sur l'égalité des sexes afin de permettre une discussion sur les problèmes des femmes et d'élaborer des stratégies de réforme à long terme.
- 7.4 que le sous-comité de l'ACCJE sur l'égalité des sexes, soit responsable de la mise en oeuvre des recommandations concernant les conseillères juridiques d'entreprises et du contrôle des progrès réalisés dans ce domaine.
- 7.5 que le sous-comité de l'ACCJE sur l'égalité des sexes étudie d'autres recommandations qui devraient être adressées à l'Association du Barreau canadien et à d'autres organismes professionnels en ce qui a trait aux conseillères juridiques d'entreprises.
- 7.6 que les divisions provinciales de l'ABC exigent que les sections provinciales de l'ACCJE créent des sous-comités sur l'égalité des sexes de sorte qu'il puisse y avoir un effort coordonné entre le sous-comité national de l'ACCJE sur l'égalité des sexes, et les sections provinciales.
- 7.7 que les sections provinciales de l'Association du Barreau canadien en droit corporatif soient encouragées à mettre sur pied un programme de mentor/mentorée pour les conseillères juridiques d'entreprises.
- 7.8 que le sous-comité de l'ACCJE sur l'égalité des sexes et les sections provinciales de l'ABC (droit commercial) élaborent des listes de postes vacants d'administrateurs dans les conseils d'administration des organismes commerciaux et aux échelons de direction des organismes professionnels.
- 7.9 de plus que le sous-comité crée une banque de noms de conseillères juridiques d'entreprises qui sont prêtes à assumer ces fonctions.
- 7.10 que les services de contentieux préparent la liste des postes vacants dans les comités internes et dans les projets, et encouragent les avocates internes à assumer ces fonctions.
- 7.11 que le sous-comité de l'ACCJE sur l'égalité des sexes examine les manières dont les questions liées au sexe pourraient être soulevées dans d'autres associations industrielles et commerciales.
- 7.12 que le sous-comité de l'ACCJE sur l'égalité des sexes agisse comme organe de diffusion des politiques des entreprises en matière de congé parental, d'horaires souples et de travail à temps partiel.
- 7.13 que l'Association du Barreau canadien commande une étude sur la possibilité de développer un système personnalisé d'avantages rattachés à

l'emploi (avantages sociaux à la carte) qui offriraient aux employés toute une gamme d'avantages optionnels adaptés à leurs divers besoins et priorités.

- 7.14 que les compagnies examinent soigneusement les cas de recours à des contrats externes pour le travail juridique afin de vérifier si cette tendance a un effet négatif disproportionné sur les femmes.
- 7.15 que le sous-comité sur l'égalité des sexes de l'ACCJE diffuse les politiques modèles et les programmes d'éducation en matière de harcèlement sexuel des entreprises.
- 7.16 que les documents didactiques sur le harcèlement sexuel, élaborés conformément aux recommandations exprimées ailleurs dans le présent rapport, soient pertinents et sensibles aux situations vécues par les femmes dans les contentieux d'entreprises.

CHAPITRE HUIT FACULTÉS DE DROIT

Le Groupe de travail recommande :

- 8.1 que les facultés de droit devraient donner la priorité au recrutement de personnes provenant des groupes de minorités pour les postes de professeurs.
- 8.2 que les facultés entreprennent des examens réguliers des pratiques de recrutement pour garantir suffisamment de progrès vers l'égalité des sexes et la pleine représentation des groupes de minorités dans l'enseignement.
- 8.3 que les doyens fassent des efforts

pour s'assurer que toutes les personnes embauchées en vertu d'un programme d'action positive soient considérées comme parfaitement qualifiées.

- 8.4 que les doyens en droit assurent la participation des professeurs de facultés à différents types de comités et au poste de direction de ces comités.
- 8.5 que les facultés de droit montrent l'exemple en adoptant et en mettant en oeuvre des politiques modèles d'équité dans le milieu de travail qui assurent l'égalité de traitement des femmes et autres groupes de minorités.
- 8.6 que les facultés de droit accordent la considération qui leur est due, notamment par l'action positive, aux femmes, aux membres des groupes de minorités et aux féministes pour les nominations au décanat.
- 8.7 que les universités élaborent et appliquent des plans pour éliminer les différences systémiques dans les salaires des hommes et des femmes.
- 8.8 que les facultés de droit contrôlent les salaires de départ, les qualifications et les taux de promotion des nouvelles recrues dans le corps professoral des facultés pour que les inégalités ne soient pas institutionnalisées.
- 8.9 que les facultés de droit créent des programmes pour que les professeurs et professeurs de faculté, pendant leur première année de fonctions, aient une charge de travail réduite, ainsi que des congés sabbatiques de six mois avant la titularisation,

approximativement au milieu de la période entre le recrutement et la décision relative à la titularisation.

- 8.10 que les doyens reconnaissent et récompensent le «travail invisible» à titre de modèles de réussite et conseillères.
- 8.11 que les doyens revoient régulièrement le fardeau du travail en comités dans les facultés pour assurer que les femmes, jeunes et moins jeunes, ne soient pas tenues d'assumer trop de responsabilités.
- 8.12 que le Conseil canadien des doyens en droit créent des vidéocassettes et des séminaires pour illustrer les défis que connaissent les professeurs de faculté qui enseignent des matières reliées au sexe et aux groupes de minorités, en vue d'exposer et d'explorer les réactions des étudiants et autres professeurs, ainsi que les moyens d'y remédier.

CHAPITRE NEUF LES TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS

Le Groupe de travail recommande :

- 9.1 que les gouvernements aient recours à des mesures proactives de recrutement pour trouver et attirer des femmes et des membres d'autres groupes sous-représentés à des postes dans les tribunaux administratifs.
- 9.2 que les gouvernements adoptent un protocole de renouvellement pour les personnes siégeant dans les tribunaux administratifs.
- 9.3 que les gouvernements garantissent aux personnes de mérite qui siègent

dans les tribunaux administratifs un renouvellement illimité des mandats.

- 9.4 que les gouvernements considèrent les demandes d'avocates des tribunaux administratifs, comme des demandes internes pour les postes de fonctionnaires, que ce soit à titre de juristes ou de hauts fonctionnaires.
- 9.5 que les gouvernements considèrent les avocates des tribunaux administratifs comme des candidates appropriées à la magistrature.
- 9.6 que les gouvernements examinent les échelles de salaires des adjudicateurs dans les tribunaux administratifs et la valeur de leur travail par rapport à celui qu'accomplissent les avocats de l'État, les hauts fonctionnaires et les avocats de la pratique privée.
- 9.7 que les gouvernements vérifient si les échelles de salaires des adjudicateurs sont empreintes de pratiques discriminatoires ou de discrimination systématique.
- 9.8 que les tribunaux administratifs adoptent des politiques et pratiques qui permettent aux personnes ayant des responsabilités familiales de jouir de plus de souplesse.
- 9.9 que les gouvernements suspendent la durée de la nomination d'un tribunal administratif pendant le congé de maternité et le congé parental.

CHAPITRE DIX LA MAGISTRATURE

Le Groupe de travail recommande :

- 10.1** que l'Association du Barreau canadien élabore des critères objectifs pour les nominations judiciaires et les diffuse. Les Conseils de la magistrature fédérale et provinciale devraient aussi envisager d'établir des comités qui fixent ces critères.
- 10.2** que le ministre de la Justice adopte une politique d'action positive pour que des femmes et des femmes issues de groupes de minorités soient nommées, à l'instar de ce qui a été fait en Ontario et dans certaines autres provinces.
- 10.3** que les gouvernements fédéral et provinciaux prennent toutes les mesures possibles pour que disparaisse la discrimination contre les femmes et les groupes de minorités dans le processus de nomination judiciaire et visent, à long terme, à avoir une magistrature qui reflète la diversité canadienne.
- 10.4** que le Conseil canadien de la magistrature ou l'Institut national de la magistrature recueille des statistiques sur la représentation, à tous les niveaux de la magistrature, des femmes et des femmes issues de groupes de minorités, et les mette à jour constamment.
- 10.5** que les gouvernements fédéral et provinciaux considèrent les avocates des tribunaux administratifs comme des candidates potentielles à la magistrature.
- 10.6** que des cours obligatoires de

sensibilisation des juges aux préjugés sexistes et racistes soient donnés, non seulement aux juges qui sont récemment nommés mais à l'ensemble de la magistrature.

- 10.7** que les juges en chef traitent les femmes juges de leurs tribunaux de manière équitable dans l'attribution du travail.
- 10.8** que le Conseil canadien de la magistrature ou l'Institut national de la magistrature envisage des moyens pour rassembler les femmes juges afin de discuter des questions qui les intéressent, et veille à ce qu'elles soient financées à cette fin.
- 10.9** que l'Institut national de la magistrature offre de la formation aux avocates issues des groupes de minorités qui sont qualifiées et intéressées par la fonction judiciaire et leur donne son appui pendant les premières années de leur carrière dans la magistrature.
- 10.10** que la discrimination imposée par les juges à d'autres juges ou avocats fasse l'objet de sanctions disciplinaires.
- 10.11** que le Conseil canadien de la magistrature élabore un code de déontologie judiciaire qui prévoit des mécanismes de plainte et une échelle de peines pour violation de ses dispositions et que le code soit largement accessible à la profession et au public.
- 10.12** que le Conseil canadien de la magistrature propose au ministre de la Justice de créer une commission sur la déontologie judiciaire, dotée de ses propres avocats et son propre personnel, pour administrer le code de déontologie judiciaire et que ses

audiences et jugements soient ouverts au public.

10.13 que la Commission sur la déontologie judiciaire soit composée d'un nombre égal de juges, d'avocats et de membres du public.

10.14 que les procureurs généraux des provinces et territoires envisagent de créer des commissions sur la déontologie judiciaire du même genre, que celle suggérée au niveau fédéral, ayant la même composition, et les mêmes pouvoirs pour administrer le(s) code(s) de la province.

10.15 que le Conseil canadien de la magistrature établisse la liste complète des comportements qui ne seront pas tolérés au tribunal.

CHAPITRE ONZE

LA PRATIQUE DU DROIT DE LA FAMILLE - UNE ÉTUDE DE CAS

Le Groupe de travail recommande :

11.1 que les facultés de droit et les barreaux garantissent que le droit de la famille ait une grande visibilité dans les cours en faculté et au barreau.

11.2 que la Section nationale du droit de la famille de l'Association du Barreau canadien trouve des moyens pour améliorer le statut du droit de la famille dans la profession et donne de l'appui aux praticiens en droit de la famille.

11.3 que les gouvernements fédéral et provinciaux garantissent un financement adéquat de l'aide juridique pour la famille dans tout le

Canada, et en particulier que le gouvernement fédéral établisse un tarif national de l'aide juridique civile.

11.4 que les gouvernements fédéral et provinciaux garantissent que des ressources judiciaires suffisantes soient allouées au droit de la famille.

CHAPITRE DOUZE LES BARREAUX

Le Groupe de travail recommande :

12.1 que les barreaux proposent une déclaration selon laquelle la profession juridique est très enrichie par la pleine participation des hommes et femmes dans la profession, et lui accorde une grande valeur, sans égard à l'âge, l'invalidité, la race, la religion, le statut matrimonial ou familial ou l'orientation sexuelle.

12.2 que tous les barreaux adoptent des règles de non-discrimination dans leur juridiction et que la discrimination dans la profession soit désignée comme une inconduite professionnelle.

12.3 que les barreaux encouragent les cabinets à établir des procédures internes pour traiter les plaintes relatives à la discrimination fondée sur le sexe.

12.4 que les barreaux nomment un nombre adéquat de conseillers confidentiels pour recevoir et traiter les plaintes de discrimination et de harcèlement.

12.5 que les barreaux garantissent que le

processus disciplinaire actuel par lequel sont traitées les plaintes pour inconduite professionnelle soit étendu pour garantir le respect des règles contre la discrimination.

- 12.6 qu'en cas de plainte contre un comportement de discrimination de la part d'un avocat, et si la plainte est retirée, le barreau puisse toujours poursuivre l'action disciplinaire.
- 12.7 que les barreaux surveillent les progrès des femmes et autres groupes minoritaires dans les cabinets en exigeant la divulgation du statut de ces personnes au sein du cabinet.
- 12.8 que les barreaux se servent de leurs données sur les membres et d'enquêtes supplémentaires pour surveiller l'accès, l'entrée et l'avancement des avocats et avocates admis au barreau, ainsi que de leurs membres pendant toute leur vie professionnelle.
- 12.9 que l'Association du Barreau canadien encourage les barreaux à élaborer des méthodes communes pour colliger des données afin de pouvoir faire des statistiques nationales.
- 12.10 que les barreaux créent des comités consultatifs en matière d'équité pour aider les cabinets à instaurer des conditions de travail saines.
- 12.11 que les lois sur le barreau dans chaque province et territoire soient modifiées pour exiger des cabinets et avocats qu'ils respectent la législation provinciale sur les droits de la personne.
- 12.12 qu'une plainte aboutissant à la condamnation d'un avocat ou d'un cabinet en vertu d'un code des droits

de la personne déclenche automatiquement une enquête de la part du barreau.

- 12.13 que les barreaux prennent des mesures pour encourager les femmes, y compris les femmes des minorités, à se présenter aux élections dans les organismes professionnels.
- 12.14 que les barreaux prennent des mesures pour faciliter la participation active des femmes avocates dans leurs organismes professionnels.
- 12.15 que les barreaux examinent les tâches imparties aux conseillers et s'arrangent pour réduire la durée de travail pour ceux et celles qui ont des responsabilités familiales.
- 12.16 que les barreaux veillent à ce que leurs procédures de nomination soient ouvertes et oeuvrent pour la représentation équitable des femmes et des groupes de minorités dans tous les organismes où le barreau est représenté.
- 12.17 que les barreaux étudient leur barème de cotisations pour s'adapter aux besoins des avocates et avocats qui ont charge de famille.
- 12.18 que les barreaux veillent à ce que leurs programmes et services soient totalement accessibles à tous les membres de la profession.
- 12.19 que les barreaux examinent leurs pratiques d'emploi internes et adoptent des principes sur l'égalité des sexes pour leur personnel, où c'est nécessaire.
- 12.20 que les barreaux montrent l'exemple en matière d'équité d'emploi en encourageant et en assurant la diversité au sein de leur personnel.

- 12.21 que les barreaux prennent des initiatives en éducation pour informer les membres de la profession sur l'égalité des sexes et aider la profession à éliminer la discrimination.
- 12.22 que les programmes des barreaux soient conçus pour sensibiliser les membres aux questions qui touchent les femmes de couleur, les autochtones et les femmes handicapées.
- 12.23 que les barreaux élaborent des programmes, notamment des documents audio-visuels pour aider les avocats qui sont victimes de discrimination.
- 12.24 que les barreaux élaborent des programmes modèles sur des questions de sexisme et de racisme pour diffusion dans le public.
- 12.25 que les barreaux recueillent des statistiques fiables sur le nombre de groupes de minorités et, en particulier, sur les jeunes des groupes de minorités dans les cours d'admission au barreau, dans les stages et comme membres de la profession.
- 12.26 que les barreaux entreprennent une étude complète du racisme dans la profession. Cette tâche devrait être menée conjointement par les barreaux et l'Association du Barreau canadien.
- 12.27 que les barreaux et les autres autorités fassent un examen approfondi du processus d'agrément juridique afin de le rendre plus juste et plus équitable.
- 12.28 que les barreaux créent des comités pour examiner et concevoir des

moyens de mettre en oeuvre les parties pertinentes du rapport du Groupe de travail. Dans la mesure du possible, des comités mixtes devraient être créés avec des représentants d'autres organismes juridiques, notamment l'Association du Barreau canadien.

CHAPITRE TREIZE L'ASSOCIATION DU BARREAU CANADIEN

Le Groupe de travail recommande :

- 13.1 que la constitution de l'Association du Barreau canadien soit modifiée pour inclure, à l'article 2, une déclaration claire selon laquelle l'Association du Barreau canadien s'efforcera de faire disparaître de la profession juridique toute forme de discrimination, notamment la discrimination fondée sur le sexe, l'âge, la race, la croyance, la couleur, l'origine nationale, l'origine autochtone, l'orientation sexuelle, l'invalidité, le statut matrimonial ou la situation familiale.
- 13.2 que la mission de l'Association du Barreau canadien soit modifiée pour inclure une déclaration claire selon laquelle l'Association du Barreau canadien a, entre autres, pour but de promouvoir l'égalité dans la profession juridique et dans le système judiciaire.
- 13.3 que l'Association du Barreau canadien fasse une enquête sur le racisme dans la profession juridique. L'Association devrait envisager de faire cette enquête avec les barreaux.
- 13.4 que l'Association du Barreau canadien prenne des mesures pour

améliorer notre compréhension du racisme et pour éliminer la discrimination raciale dans la profession.

- 13.5 que l'Association du Barreau canadien garantisse que ses réunions soient accessibles à tous les avocats, y compris ceux qui ont des handicaps, et que ses documents leur soient accessibles.
- 13.6 que l'Association du Barreau canadien vise à ce que tous les documents juridiques soient accessibles aux avocats handicapés en encourageant le gouvernement, les parlements et les barreaux à produire des documents juridiques, des recueils de jurisprudence, des lois et des règlements dans des formes diverses.
- 13.7 que l'Association du Barreau canadien crée un conseil consultatif qui puisse aider la profession à comprendre les besoins des handicapés et donner des conseils sur la manière d'éliminer les obstacles qu'ils rencontrent.
- 13.8 que l'Association du Barreau canadien intègre des homosexuels et des lesbiennes connus comme tels dans des postes de direction et veille à ce que dans toutes les activités sociales et les services aux membres, et en particulier dans les programmes d'assurance, il n'y ait pas de discrimination contre les membres d'après leur orientation sexuelle.
- 13.9 que l'Association du Barreau canadien recueille des statistiques ou trouve d'autres moyens de vérifier le niveau de participation des femmes à l'Association.
- 13.10 que l'Association du Barreau

canadien recueille des statistiques ou trouve d'autres moyens de vérifier le niveau de participation des divers groupes de minorités à l'Association.

- 13.11 que la question générale d'un barème souple et autres mesures financières adaptées à la réalité quotidienne des jeunes avocates soient soumises à l'attention d'un groupe de travail sur les représentants du Comité du recrutement, de la Conférence des jeunes avocat(e)s et notaires et du Comité permanent des finances et de la planification pour garantir que ces questions soient traitées, et un rapport complet devrait être déposé à l'assemblée de la mi-hiver 1994.
- 13.12 que l'Association du Barreau canadien crée une section ou une conférence sur l'égalité des sexes qui fonctionnerait surtout au niveau des divisions. Cet organisme permettrait d'encourager la participation des femmes, et celles-ci pourraient ainsi créer des réseaux.
- 13.13 que l'Association du Barreau canadien crée des sous-sections pour les femmes de couleur, les femmes autochtones, les lesbiennes et les femmes handicapées, selon les besoins.
- 13.14 que le bureau national de l'Association du Barreau canadien ainsi que chaque division, section, conférence et comité prenne des mesures pour que toutes les activités soient menées d'une manière qui favorise la participation des avocats et avocates chargés de famille. Ces mesures devraient être publiciser de sorte que les avocats et avocates puissent s'en prévaloir.
- 13.15 que l'Association du Barreau canadien continue de défendre les

- droits en matière d'égalité des sexes, et étende son rôle, y compris sur des questions d'intérêt particulier pour les juristes de sexe féminin.
- 13.16** que l'Association du Barreau canadien élabore des ressources et un programme de perfectionnement professionnel, adaptés aux besoins et intérêts des juristes de sexe féminin.
- 13.17** que l'Association du Barreau canadien adopte une déclaration de principe reconnaissant l'objectif à long terme de la parité sexuelle dans tous les organismes de l'Association et l'objectif à court terme qui consiste à promouvoir une représentation des deux sexes dans tous les organismes et projets spéciaux d'après la proportion actuelle de membres des deux sexes dans l'Association du Barreau canadien.
- 13.18** que l'Association du Barreau canadien prenne des mesures plus proactives afin d'élargir le bassin de représentants. Par exemple, en publiant la liste des postes vacants et en créant un répertoire des femmes qui désirent participer davantage à l'Association du Barreau canadien.
- 13.19** que l'Association du Barreau canadien adopte comme objectif la représentation égale des deux sexes dans le répertoire des conférenciers pour toutes les rencontres. De plus, l'Association du Barreau canadien devrait créer et solliciter les avocates de parler en public.
- 13.20** que le Service du développement professionnel au Bureau national de l'Association du Barreau canadien établisse un répertoire des conférenciers avec le curriculum vitae de chacune et tous les renseignements pertinents sur ses activités professionnelles.
- 13.21** que la Direction des finances et de la planification de l'Association du Barreau canadien adopte une politique de remboursement des frais de garde d'enfants engagés pour assister aux réunions au niveau national.
- 13.22** que l'Association du Barreau canadien analyse tous les ans le statut des femmes et des membres des groupes de minorités dans les postes de direction de l'Association en identifiant les obstacles éventuels et fasse rapport au Conseil de ses conclusions avant de prendre les mesures nécessaires pour éliminer ces obstacles.
- 13.23** que le Comité exécutif de l'Association du Barreau canadien crée un sous-comité ayant pour mandat d'examiner les postes de président et de vice-président et de faire des recommandations sur la manière dont ils pourraient être rendus accessibles à tous les membres de la profession.
- 13.24** que l'Association du Barreau canadien crée une distinction pour reconnaître et saluer l'oeuvre des avocates.
- 13.25** que tous les documents de l'Association du Barreau canadien soient écrits dans un langage non sexiste.
- 13.26** que les documents et les pratiques de la rédaction actuelles de l'Association du Barreau canadien soient examinés pour vérifier le caractère non sexiste de leur style.
- 13.27** que l'Association du Barreau

canadien se dote d'une politique de féminisation du langage dans les deux langues officielles et fasse la promotion de ce style dans toute l'Association et dans la profession.

- 13.28** que l'Association du Barreau canadien montre l'exemple en établissant des politiques d'équité dans l'emploi et fournissant un milieu de travail adapté aux différentes réalités des deux sexes. Le Bureau national de l'Association devrait aussi être à même de fournir conseils et soutien aux bureaux locaux sur ces questions.
- 13.29** que le Code de déontologie professionnelle de l'Association du Barreau canadien soit modifié pour exclure de façon claire toute discrimination ou tout harcèlement dans le milieu de travail. Les commentaires sur la nature de la discrimination et le type de conduite particuliers qui sont interdits devraient figurer dans le Code révisé.
- 13.30** que l'Association du Barreau canadien crée des programmes et des ressources pour éduquer la profession sur la nature de la discrimination, les questions d'égalité et le droit ainsi que les méthodes pour éliminer les obstacles à l'égalité dans la profession juridique.
- 13.31** que l'Association du Barreau canadien crée un comité permanent national de l'égalité ainsi que des comités locaux pour promouvoir l'égalité des sexes.

CHAPITRE QUATORZE L'ÉGALITÉ DES SEXES DANS LE DROIT POSITIF ET LA PROCÉDURE

Le Groupe de travail recommande :

- 14.1** que l'Association du Barreau canadien offre des programmes de formation juridique permanente sur les questions de préjugés sexistes en droit positif et en procédure.
- 14.2** que l'Association du Barreau canadien élabore une stratégie nationale pour éliminer les préjugés sexistes dans le système judiciaire.
- 14.3** que l'Association du Barreau canadien poursuive avec vigueur la mise en oeuvre des mesures de promotion de l'accès des femmes à la justice, en particulier par un barème national de l'aide juridique et la remise en vigueur du Programme des contestations judiciaires.
- 14.4** que l'Association du Barreau canadien garantisse que les points de vue sur l'égalité des sexes soient intégrés le plus vite possible dans le processus de la formulation de politiques afin de permettre une prise en considération et une étude adéquates des questions reliées au sexe.
- 14.5** que les sections nationales créent des sous-comités sur les questions reliées au sexe.
- 14.6** que l'Association du Barreau canadien consulte son Comité national de l'égalité pour toutes les initiatives de réforme du droit et des politiques.
- 14.7** que le Comité de la législation et de la réforme du droit de l'Association

du Barreau canadien soit chargé d'examiner les propositions afin de vérifier que les questions reliées au sexe aient bien été traitées.

