

CANADA-ONTARIO



CONTEXTE GÉOGRAPHIQUE, LINGUISTIQUE ET SOCIOPOLITIQUE

L'**Ontario** est la province la plus peuplée du Canada, comptant près de 14,32 millions d'habitants en 2018ⁱ. Elle se situe dans la partie centre-est du pays et a comme capitale Toronto, la plus grande ville canadienne. Ottawa, la capitale du pays, se trouve aussi en Ontario. L'origine du mot *ontario* vient de la *langue huronne* dans laquelle il signifie « belle eau scintillante ».

La politique de l'Ontario est gouvernée par l'Assemblée législative de l'Ontario, qui opère dans un style de gouvernement de type Westminster. Normalement, le parti politique qui gagne le plus grand nombre de sièges dans la législature forme le gouvernement, et le chef de ce parti devient le Premier ministre de la province. En date du 4 juillet 2018, l'Assemblée législative provinciale de l'Ontario compte une représentation féminine de 39,5%ⁱⁱ.

L'Ontario fait partie de l'Assemblée parlementaire de la francophonie. Le ministère des Affaires francophones s'assure de son côté de l'accessibilité des ressources gouvernementales en français sur le territoire ontarien dans le respect du patrimoine linguistique et culturel des francophones de l'Ontarioⁱⁱⁱ.

Entre 2006 et 2011, l'Ontario a dépassé la barre des 600 000 francophones, soit une augmentation de 4,9 %. La province compte maintenant 611 500 Franco-Ontariens et Franco-Ontariennes (contre 582 695 en 2006). Sur ces 611 500 francophones, on compte 324 045 femmes, soit 53 % de la population

francophone. La répartition régionale démontre une population francophone importante dans l'est, au centre et dans le nord-est de la province¹.

ENGAGEMENTS INTERNATIONAUX ET RÉGIONAUX EN MATIÈRE DE DROITS DE LA FEMME

INSTRUMENTS INTERNATIONAUX	CONVENTION SUR L'ÉLIMINATION DE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES FEMMES	Date de signature : 17 Juillet 1980 Date de ratification : 10 Décembre 1981
	PROTOCOLE CDEF	Date de ratification : 18 Octobre 2002
	PACTE INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS ÉCONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS	Date de ratification : 19 Mai 1976
	CONVENTION RELATIVE AUX DROITS DE L'ENFANT	Date de signature : 28 Mai 1990 Date de ratification : 13 Décembre 1991
	RÉSOLUTION 135 DU CONSEIL DE SÉCURITÉ DES NATIONS UNIES SUR LES FEMMES, LA PAIX ET LA SÉCURITÉ (FPS)	31 Octobre 2000
	DECLARATION DE BEIJING ET PROGRAMME D'ACTION DE LA QUATRIÈME CONFÉRENCE MONDIALE SUR LES FEMMES	Adoption: 1995
	CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DES NATIONS UNIES (ECOSOC), Commission de la Condition de la Femme. RESOLUTION: « Mettre fin à la mutilation génitale féminine ».	Adoption: 26 Novembre 2012



INSTRUMENTS REGIONAUX	LA DECLARATION AMERICAINE DES DROITS ET DEVOIRS DE L'HOMME	Adoption: 02 Mai 1948
----------------------------------	---	-----------------------

ÉTAT D'HARMONISATION DE LA LEGISLATION NATIONALE AVEC LES INSTRUMENTS INTERNATIONAUX

L'Ontario s'est engagée à éliminer dans sa législation et ses politiques les discriminations faites à l'encontre des femmes. Pour ce faire, l'Ontario a pris des mesures pour renforcer l'autonomie économique des femmes en s'efforçant d'éliminer l'écart salarial entre les sexes, d'encourager la diversité des sexes dans les conseils d'administration, de fournir des services et des mesures de soutien pour éliminer la violence faite aux femmes et d'améliorer l'accès aux services de garde de haute qualité.²

Le droit interne de l'Ontario respecte les obligations établies par les Conventions internationales relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes.

Le *Code des droits de la personne de l'Ontario* s'est inspiré de déclarations et de pactes internationaux qui énoncent les droits et libertés de tous les êtres humains notamment la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948), le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966) et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966). Adopté en 1962, ce *Code* interdit les actions qui constituent de la discrimination contre certaines personnes en fonction de l'un des *motifs* les protégeant dans un *secteur social* protégé comme le sexe. Il prévoit la création de la Commission ontarienne des droits de la personne, qui a pour mandat de protéger, de promouvoir et de faire progresser les droits de la personne en Ontario³.

Le Conseil du statut de la femme (provincial), dans le rapport *Droit à l'égalité entre les femmes et les hommes et liberté religieuse* a proposé sa définition du droit à l'égalité entre les femmes et les hommes, en tenant compte du droit positif et en s'inspirant des réflexions internationales. Selon ce rapport,

l'égalité entre les sexes est le « droit égal de chacune et de chacun de faire ce qui est en sa puissance ». Cette égalité est accomplie lorsque toute personne a « la possibilité de réaliser tous ses droits à la mesure de son propre potentiel et de contribuer à l'évolution culturelle, économique, politique et sociale de son pays, tout en bénéficiant personnellement de cette évolution ». Pour cela, il est essentiel d'admettre que la société établit une « différence entre le groupe des femmes et celui des hommes », que cette distinction est systémique et qu'elle est aggravée par d'autres facteurs tels que l'origine ethnique et l'orientation sexuelle. L'égalité entre les sexes demande la mise en place d'une politique coordonnée de l'égalité à tous les échelons étatiques, de même qu'une approche intégrée. Le rapport indique également que l'effectivité de l'égalité entre les sexes concerne les citoyennes et citoyens de l'Ontario.

ÉTAT DE L'ADOPTION DE LOIS NATIONALES SUR L'EGALITE FEMME/HOMME

- Histoire des femmes à l'Ontario

1872 : L'Ontario adopte une loi permettant aux femmes de toucher des salaires non assujettis au contrôle de leur mari. Pour gagner le vote des travailleurs et travailleuses, le gouvernement conservateur légalise les syndicats (mais pas les actions des syndicats).

1882 : Le Trades and Labour Council de Toronto appuie le concept d'un salaire égal pour un travail égal. Leona Barry, (Enquêtrice) générale du travail des femmes pour les Chevaliers du travail, se rend à Toronto pour enquêter sur les conditions de travail des femmes et aider ces dernières à se syndiquer.

1882 : Les femmes travaillant dans l'industrie de la chaussure de Toronto font la grève contre cinq usines, avec l'appui de syndicalistes masculins.

1884 : Adoption de la *Ontario Factories Act*, qui comporte certaines dispositions visant les travailleuses (p. ex. : restriction de la semaine de travail à 60 heures, conditions d'hygiène, sièges pour les vendeuses, âge minimum de travail fixé à 14 ans, interdiction aux femmes de travailler dans les mines ou aux environs des mines).

1917 : Les femmes obtiennent le droit de vote aux élections provinciales en Ontario. Obtenu depuis 1916, ce droit est étendu sur l'ensemble des provinces du Canada jusqu'en 1940^{iv}. La Toronto Women's Literary Club (TWLC), est un groupe créé et consacré à l'enseignement supérieur et au développement intellectuel, ainsi qu'au bien-être physique et aux conditions de travail des travailleuses. Le TWLC est créé en 1876-1877 par la D^{re} Emily Howard Stowe, l'une des premières femmes médecins du Canada; avec sa fille, elles font campagne pendant 40 ans pour le droit de vote

1918 : Les Canadiennes (mais pas les femmes autochtones et asiatiques) obtiennent le droit de vote aux élections fédérales.

1919 : Les femmes obtiennent le droit de siéger au parlement canadien.

1932 : Les comités exécutifs de la Nouvelle-Écosse et de l'Ontario du CTC demandent au gouvernement de mettre à pied les femmes mariées dont le mari est employé.

1951 : L'Ontario a promulgué la première loi canadienne sur l'équité salariale.

1960 : Les femmes autochtones obtiennent le droit de vote aux élections fédérales (un droit accordé à beaucoup d'autres Canadiennes en 1918) sans devoir renoncer à leur statut d'Indiens inscrits.

- **Lois provinciales sur les droits de la femme**

Le **Code des droits de la personne de l'Ontario**, le premier au Canada, a été adopté en 1962. Le *Code* interdit les actions qui constituent de la discrimination contre certaines personnes en fonction de l'un des *motifs*^{vi} les protégeant dans un *secteur social* protégé. Le ***Code des droits de la personne de l'Ontario*** protège la population de l'Ontario contre la discrimination en matière d'emploi liée à la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, un handicap, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou l'existence d'un dossier criminel.

Aux termes de la **Loi de 2000 sur les normes d'emploi** (LNE), sous réserve de certaines exceptions, un employeur ne peut pas payer un employé à un taux de salaire inférieur à celui d'un autre employé sur la base du sexe lorsque les deux employés effectuent un travail essentiellement semblable dans le même établissement, que leur travail exige des compétences, des efforts et des responsabilités essentiellement semblables et est effectué en vertu de conditions de travail semblables^{vii}.

La ***Loi sur l'équité salariale de l'Ontario*** prévoit que les employeurs versent aux femmes et aux hommes un salaire égal pour un travail de valeur égale. Cela veut dire que les hommes et les femmes doivent recevoir un salaire égal pour effectuer des tâches qui *peuvent être très différentes*, mais qui présentent une valeur égale ou comparable. La valeur de ces emplois se fonde sur les niveaux de compétence, d'effort, de responsabilité et sur les conditions de travail qu'implique l'accomplissement du travail. En matière de congé de maternité, l'employée enceinte a droit à un congé non payé à moins que la date prévue de la naissance ne tombe moins de 13 semaines après le début de son



Réseau francophone
pour l'égalité
Femme-Homme

emploi. (2000, chap. 41) viii.



Mécanismes institutionnels :

À la fin du XIX^e siècle, l'essor rapide des **Associations de femmes** révèle la politisation croissante des femmes. Dans les années 1870 et 1880, on voit des sociétés missionnaires féminines se former dans la plupart des Églises canadiennes. Dans les années 1880 et 1890, des groupes de femmes de l'Ontario et du Manitoba forment les premiers organismes en faveur du vote des femmes.

La Commission de l'équité salariale, constituée conformément à l'art. 27 de la Loi de 1987 sur l'équité salariale, L.O. 1987, chap. C 34, est maintenue conformément au paragraphe 27(1) de l'actuelle Loi sur l'équité salariale, L.R.O. 1990, chap. P.7, telle que modifiée (la Loi). Cette Loi a pour but d'éliminer la discrimination systémique fondée sur le sexe, sur le plan de la rémunération des employées qui appartiennent à des catégories d'emplois à prédominance féminine en Ontario^{ix}.

Le Plan de mise en œuvre de l'Ontario pour promouvoir l'accès des femmes aux postes de leadership organisationnel est le premier en son genre au Canada. Grâce à ses trois piliers, soit : donner l'exemple au niveau gouvernemental, renforcer la transparence des données fondées sur les sexes et travailler en partenariat avec les entreprises, le plan offre un guide visant à améliorer la mixité au sein des conseils de l'Ontario^x.

Selon la ministre de la condition féminine, en raison d'obstacles institutionnels et de biais personnels persistants, il est difficile pour les femmes de réaliser leur plein potentiel dans leur milieu de travail^{xi}.

Dans le cadre de la mise en œuvre de sa politique de l'égalité femme-homme, **le gouvernement de l'Ontario** s'engage à une augmentation du nombre de femmes occupant des postes de direction dans les secteurs privés et publics. Il s'engage à faire en sorte que les femmes soient représentées de manière plus équitable dans des postes de leadership à l'échelle de la province et du pays.

De 2014 à 2018, par le biais de son Programme de subventions pour les projets visant l'équité salariale entre les sexes (PSPRESS), le **Bureau de l'équité salariale** a financé des projets visant à mieux faire comprendre l'équité salariale, la disparité salariale entre les sexes ainsi que les moyens d'optimiser le

potentiel rémunérateur des Ontariennes au sein de la population active.

AVANCÉES ET OBSTACLES DANS DIFFERENTS DOMAINES :

➤ **Santé et social**

• **Les avancées**

La *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (la Loi) accorde aux employées enceintes et aux nouveaux parents admissibles le droit de prendre des congés non payés. En revanche, la Loi sur l'assurance-emploi du Canada permet aux employés admissibles de toucher des prestations de maternité et (ou) des prestations parentales pouvant être versées pendant le congé pris en vertu de la Loi. Les employées enceintes ont droit à un congé de maternité non payé d'une durée maximale de 17 semaines. Les deux parents ont droit à un congé parental non payé d'une durée maximale de 61 ou 63 semaines. Les employés en congé peuvent poursuivre leur participation à certains régimes d'avantages sociaux, conserver leur ancienneté et réintégrer leurs fonctions une fois leur congé de maternité ou leur congé parental terminé.

Il faut ajouter que depuis le 27 novembre 2017, la *Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois* s'est érigée en loi, entraînant ainsi un certain nombre de modifications à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*. Parmi ces modifications, on note particulièrement de nouvelles dispositions sur le **Congé en cas de violence familiale ou sexuelle**. Selon cette disposition : « l'employé(e) qui est employé par un employeur sans interruption depuis au moins 13 semaines a le droit de prendre jusqu'à 10 jours et jusqu'à 15 semaines de congé non payé si lui-même ou son enfant subit de la violence familiale ou sexuelle, ou la menace d'une telle violence. Les cinq premiers jours du congé, chaque année civile, seront payés, le reste sera non payé. ».⁴

• **Les obstacles**

Les congés de maternité et le système de services de garde sont moins généreux au Canada que dans la majorité des autres pays industrialisés.

Un accès limité à des garderies abordables de haute qualité peut limiter la capacité des femmes à participer au marché du travail ;

L'accès limité à des logements sécuritaires et abordables peut faire que les femmes, y compris celles qui fuient la violence conjugale, vivent une itinérance cachée et aient de la difficulté à obtenir de l'aide.

Les nouvelles arrivantes, les femmes handicapées, les femmes autochtones, les personnes transgenres, les mères célibataires et les femmes racialisées sont plus à risque de violence et de pauvreté et sont souvent moins susceptibles de trouver des emplois valorisants.

➤ Education et culture

- Les avancées

L'entrée en vigueur de la Loi de 2017 sur l'Université de l'Ontario française le 9 avril 2018 marque l'étape décisive qui légitime la création officielle d'une université entièrement francophone en tant qu'entité légale. En effet, l'Ontario franchit ainsi une grande étape en créant une nouvelle université autonome de langue française en vue d'offrir à des milliers d'étudiantes et d'étudiants francophones la possibilité de suivre des études postsecondaires en français. Cet ajout historique au secteur de l'éducation postsecondaire de l'Ontario contribuera à la promotion du bien-être linguistique, culturel, économique et social de sa population étudiante ainsi que de la communauté francophone de l'Ontario en constante croissance⁵.

De plus, selon Statistique Canada, CANSIM 282-0004, les femmes détiennent plus de diplômes collégiaux et universitaires que les hommes en Ontario.

Statistique Canada, 2013 sur *les différences entre les sexes dans les programmes de sciences, technologies, génie, mathématiques et sciences informatiques (STGM) à l'université*) montre que les jeunes femmes sont moins susceptibles de choisir un programme en STGM, quelles que soient leurs aptitudes en mathématiques.

- **Les obstacles**

Dans le système ontarien de l'éducation inclusive il existe des obstacles, liés au racisme, au sexisme, à l'homophobie et à d'autres formes de discrimination. La persistance de ces obstacles pourrait empêcher certains élèves d'atteindre leur plein potentiel.

➤ **Participation politique des femmes**

- **Les avancées**

Kathleen Wynne est la première femme première ministre de l'Ontario (2013-2018). En 2016, Madame Wynne a établi les cibles de mixité en estimant que d'ici 2019, les femmes devront compter pour au moins 40 % du total des candidats nommés au sein de chaque conseil et organisme provincial. À la fin de l'année 2017, les entreprises devaient avoir établi un objectif de représentation féminine au sein de leurs conseils d'administration de 30 % et viser à atteindre cet objectif dans les trois à cinq années suivantes.

- **Les obstacles**

Parmi les principaux obstacles à la pleine participation des femmes francophones à la vie politique au Canada et en particulier en Ontario on peut citer entre autres :

- Les stéréotypes et les discriminations sexistes à l'égard des femmes en politique ;
- Les rôles sexospécifiques attribués aux femmes ;
- Les perceptions et les préjugés quant aux postes de haute responsabilité politique ;
- Dans certaines régions : la composante linguistique comme barrière à la reconnaissance politique d'une candidate francophone ;
- Le manque de milieux adaptés aux besoins des familles qui faciliteraient pourtant la conciliation travail-famille pour les élues.

➤ **Violences basées sur le genre**

- **Les avancées**

Plusieurs organismes communautaires offrent aux femmes ontariennes d'expression française aux

prises avec la violence sexiste du soutien, des renseignements et de l'aiguillage vers les services appropriés dans leur collectivité, incluant un accompagnement médical, psychosocial et juridique, et des maisons d'hébergement.

Parmi ces organismes, on compte Action Ontarienne Contre la Violence faite aux Femmes (AOCVF) fondée en 1988 par des intervenantes de première ligne qui avaient identifié le besoin d'un organisme provincial. C'est un regroupement féministe et francophone d'organismes qui a pour mandat de travailler à la prévention de la violence, à la formation continue des intervenantes et des directions, au démarchage en vue de mettre en place des services en français, à l'analyse des enjeux et à la réalisation de matériel éducatif et de sensibilisation en français, selon une analyse féministe de la situation sociale et communautaire.

- *Les obstacles*

Même si les femmes francophones en Ontario ont droit à des services en français, beaucoup de celles qui sont aux prises avec la violence n'ont pas accès à ces derniers dans leurs communautés.

En effet, les femmes francophones vivant en Ontario ou nouvellement arrivées dans la province à majorité anglophone rencontrent des obstacles pouvant les empêcher de sortir de l'emprise de la violence dont elles sont victimes. Elles vivent plusieurs réalités, comme :

- L'isolement dû à la barrière de la langue. En effet, nombreuses sont celles qui ne possèdent pas le niveau linguistique requis ; elles ne parlent pas ou peu l'anglais.
- L'isolement social.
- Le manque d'accessibilité aux services en langue française.
- Les problématiques entourant l'installation : recherche d'emploi, d'écoles pour les enfants, etc.
- La méconnaissance des droits et des lois canadiennes.
- On compte aussi parmi les obstacles celui de la répartition de la population francophone, difficilement accessible dans certaines régions de la province comme dans la métropole de Toronto ou le Centre Sud de l'Ontario⁶.

➤ Accès aux ressources et développement

• Les avancées

Les progressistes-conservateurs ont suspendu l'application d'une loi adoptée par le précédent gouvernement libéral qui devait notamment obliger les employeurs à partager l'échelle salariale dans leurs affichages de postes et forcer les plus grandes entreprises à rapporter les écarts de rémunération entre hommes et femmes.^{xii}

À partir du 1^{er} janvier 2019, les employeurs en Ontario :

- Devront inclure des renseignements sur le salaire dans tout poste affiché publiquement ;
- Ne pourront pas poser des questions au candidat par rapport à son salaire actuel ou à un salaire passé ;
- Ne pourront pas punir les employés qui ont révélé à d'autres leur salaire ;
- Devront surveiller les différences de salaire dans leur milieu de travail qui sont basées sur le genre ou d'autres caractéristiques de diversité. Ils devront communiquer cette information à leurs employés^{xiii}.

Ces mesures ont été adoptées pour augmenter la transparence dans le processus d'embauche, et pour s'assurer que les femmes obtiennent plus d'informations lorsqu'elles négocient un salaire égal à celui de leurs collègues masculins. C'est une première au Canada.

Le gouvernement de l'Ontario reconnaît l'importance d'augmenter le nombre de femmes, surtout de femmes de groupes divers, siégeant aux conseils d'administration. Le gouvernement de l'Ontario a posé un geste important en étant la première juridiction à modifier les règlements en application de la *Loi sur les valeurs mobilières* en y intégrant la règle « se conformer ou s'expliquer » en vue de favoriser une représentation plus importante des femmes au sein des conseils d'administration ou de la haute direction des entreprises.

Alors que certains signes de changements existent, des progrès importants restent à faire en termes d'équilibre entre les sexes au sein des conseils d'administration canadiens. À ce titre, le *plan de mise en œuvre de l'Ontario pour promouvoir l'accès des femmes aux postes de leadership organisationnel* fournit la base et l'orientation générale de l'initiative du gouvernement de l'Ontario visant à améliorer la mixité au sein des conseils et des organismes provinciaux et à appuyer les efforts du secteur privé pour promouvoir la représentation des femmes au sein des conseils d'administration.

- **Les obstacles**

Selon le ministère du Travail de l'Ontario, l'écart des salaires entre les hommes et les femmes, mesuré sur les salaires annuels de tous les salariés, était de 26 % en 2016. Depuis 2011, le Bureau de l'équité salariale a enquêté sur plus de 775 plaintes et assuré plus de 1 362 surveillances d'employeurs. Au cours des sept dernières années, le Bureau a exigé des rajustements salariaux d'une valeur totale d'environ 30,7 millions de dollars. Plus de 9 300 personnes appartenant à des catégories d'emplois à prédominance féminine ont bénéficié de ces rajustements^{xiv}.

La représentation féminine au sein de conseils d'administration est de seulement 20,8 %, et la moitié des compagnies inscrites à la bourse de Toronto (TSX) ne comptent à ce jour aucune femme dans leur conseil.

Les femmes constituent la moitié de la population active de l'Ontario. Or, des planchers d'usine aux salles de conférence, la triste réalité veut qu'elles continuent de gagner moins que les hommes. Les femmes qui sont racialisées, jeunes, âgées, qui sont le seul soutien de la famille, les femmes croyantes, handicapées ou toxicomanes, et celles qui s'occupent de parents vieillissants, se heurtent à un fossé salarial encore plus grand^{xv}.

- **Accès à la justice**

- **Les avancées**

Des actions et initiatives sont entreprises par des organismes dans le domaine de la justice pour la cause des femmes. Ainsi, le Fond d'Action et d'Éducation Juridique pour les femmes (FAEJ) qui est un organisme national à but non lucratif se consacre à l'avancement de l'égalité des femmes et des filles en intervenant dans certaines causes, en militant pour la réforme du droit et en mettant l'accent sur l'éducation. Le FAEJ s'intéresse aux inégalités et à l'injustice auxquelles se confrontent la plupart des femmes marginalisées qui sont défavorisées de façon disproportionnée pour divers motifs, comme la pauvreté, le racisme, un handicap, le colonialisme et le sexisme. Le FAEJ veille à ce que les tribunaux canadiens fassent respecter les droits à l'égalité qui sont garantis aux femmes et aux filles par l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés.

Il en est aussi, des Interventions pour contribuer à remporter des victoires juridiques historiques dans des domaines cruciaux comme la violence envers les femmes, la discrimination, le harcèlement sexuel, la discrimination sexuelle dans les normes d'emploi, l'aide sociale, les pensions injustes, le droit de la famille et les droits génésiques.

Il s'y ajoute la participation au cours des 20 dernières années à plus de 150 causes sur les droits à l'égalité portant sur des questions comme la liberté en matière de procréation, l'équité salariale, l'emploi, le logement, l'immigration, le droit de la famille, la violence sexuelle, l'orientation sexuelle, et les mesures d'adaptation pour les femmes et les personnes marginalisées qui ont un handicap.

Des organismes communautaires, l'Aide juridique Ontario (AJO) et le ministère du Procureur général visent un objectif global d'améliorer l'accès à l'aide juridique ainsi que l'accès et la qualité des services pouvant répondre aux besoins juridiques des femmes francophones^{xvi}.

Pour ce faire, afin de permettre au ministère du Procureur général et aux juges en chef de mettre en place et de mettre à l'épreuve des pratiques existantes et nouvelles pour la prestation des services en français, ces derniers ont annoncé une initiative conjointe novatrice pour offrir un accès fluide aux services en français aux clients du système judiciaire au palais de justice d'Ottawa. Le *Projet pilote pour un accès fluide à la justice en français* a été lancé en mai 2015 et a duré au moins une année. Ce projet pilote aura conduit à des améliorations supplémentaires pour l'accès à la justice en français pour les résidents d'Ottawa y compris les femmes francophones.

De plus, pour contribuer à un meilleur accès à la justice, des organismes comme l'Association des juristes d'expression française de l'Ontario continuent à promouvoir activement les droits linguistiques des francophones au sein du système judiciaire et à faire en sorte qu'il y ait en Ontario un nombre adéquat de professionnels du secteur de la justice bilingues. Il faut mentionner enfin qu'un nouvel accord national qui permet aux avocats du Québec de pratiquer le droit en Ontario facilite cette tâche⁷.

- **Les obstacles**

Malgré les avancées, les femmes francophones de l'Ontario rencontrent de nombreux obstacles dans l'accès aux services juridiques. Leur pouvoir économique inférieur à celui des hommes ainsi que le manque de services de qualité en français peuvent faire en sorte qu'elles vivent plusieurs

discriminations systémiques. Lorsque s'y rajoutent des problèmes liés à la violence, au racisme, à l'islamophobie, à l'homophobie ou à la transphobie, par exemple, elles se retrouvent au dépourvu.

Il faut noter que les femmes francophones ont des besoins dans tous les domaines de droit, mais leurs besoins les plus importants sont en matière de droit de la famille. Les défis dans ce domaine sont nombreux : peu d'avocates et d'avocats francophones acceptent des certificats d'aide juridique; la durée des certificats est parfois insuffisante; les taux horaires trop élevés des avocates ou des avocats du secteur privé; les services existants ne répondent pas toujours aux besoins des femmes et le système judiciaire à tous les niveaux manque de sensibilité à l'égard de la problématique de la violence faite aux femmes. Certaines tentent d'obtenir des services d'Aide juridique Ontario (AJO) cependant, peu d'entre elles y sont admissibles et la majorité des femmes n'ont pas les moyens de payer elles-mêmes des frais juridiques qui s'avèrent souvent hors de portée. Selon Macfarlane 2013, en Ontario, de 50 à 70 % des parties à un litige en droit de la famille ne sont pas représentées, dû à un manque de ressources financières.

Il faut ajouter enfin que même lorsqu'elles découvrent qu'elles sont admissibles à l'aide juridique, elles éprouvent parfois de grandes difficultés à trouver des avocates ou avocats francophones pouvant leur offrir ces services dans leur région⁸.

OBSERVATIONS GENERALES

Les femmes et les jeunes filles sont touchées de manière disproportionnée par la pauvreté, la discrimination et la violence, et leur travail est souvent sous-estimé. L'Ontario a pris des mesures pour renforcer l'autonomie économique des femmes en s'efforçant d'éliminer l'écart salarial entre les sexes, d'encourager la diversité des sexes dans les conseils d'administration, de fournir des services et des mesures de soutien pour éliminer la violence faite aux femmes et d'améliorer l'accès aux services de garde de haute qualité, mais il reste beaucoup à faire.

Eu égard aux obstacles constatés dans une pluralité de domaines en matière d'égalité hommes et femmes, il est urgent de multiplier des efforts concertés qui viseront à favoriser l'accès des femmes, surtout des femmes de groupes divers, aux rôles de leadership dans les sphères publiques, privées, politiques et communautaires.

RECOMMANDATIONS

- Le gouvernement de l'Ontario ainsi que les secteurs publics et privés doivent redoubler d'efforts concertés pour favoriser l'égalité d'accès des femmes à la réussite et à la croissance, et pour contribuer à la prospérité de la province.

- Le gouvernement de l'Ontario doit mettre en place plus de mesures pour promouvoir la présence des femmes au sein des conseils d'administration pour favoriser l'autonomisation économique des femmes.

Conformément au rapport de Catalyst^{xvii} qui vise à accélérer les progrès pour la promotion des femmes, le gouvernement, les sociétés et les chefs d'entreprise doivent :

- Adopter un comportement exemplaire en examinant les nominations au sein de leurs propres organismes, conseils d'administration, commissions et sociétés de la Couronne, et établir une cible minimale d'au moins 40 % de femmes au sein de ces entités d'ici la fin de 2019^{xviii}.

Recommandation en lien avec d'autres domaines

Il y a plusieurs paliers de gouvernement et divers enjeux qui touchent le travail des organismes communautaires comme Action ontarienne contre la violence faite aux femmes, y compris les politiques sociales, les politiques concernant les services en français, les politiques concernant la violence faite aux femmes et les politiques de financement des services communautaires. Le gouvernement provincial semble avoir adopté une approche qui favorise les services bilingues plutôt que les services en français autonomes même si l'offre du service en français dans un environnement anglophone ne répond pas aux besoins spécifiques des femmes francophones et qu'elle n'est pas toujours de qualité.

De plus, les services subissent des pressions de la part des gouvernements et d'autres bailleurs de fonds. Les nouvelles orientations stratégiques des gouvernements semblent plus axées sur le retour sur investissement que sur le droit à des services de qualité gratuits. L'évaluation des services et programmes peut appuyer les services ou constituer une autre forme de pression.

Il faudrait par conséquent renforcer le plaidoyer auprès du gouvernement afin de palier à ces

différentes problématiques⁹.

Documents consultés

- Gouvernement de l'Ontario, Document de discussion : Renforcement de l'autonomie économique des femmes - un appel à l'action pour l'Ontario, 8 juin 2017.

- <http://www.ohrc.on.ca/fr/le-code-des-droits-de-la-personne-de-l%E2%80%99ontario>

- Gouvernement de l'Ontario, Projet de loi 148. Date de publication : 22 novembre 2017.

- Ministère de la Formation et des Collèges et Universités (9 avril 2018) L'Ontario franchit la prochaine étape menant à une éducation postsecondaire en langue français.

- <https://etablissement.org/ontario/sante/trouver-un-medecin-et-les-autres-services-de-soins-de-sante/trouver-des-services-de-soins-specialises/quels-services-sont-disponibles-pour-les-femmes-francophones-victimes-de-violence/>.

- https://www.attorneygeneral.jus.gov.on.ca/french/about/pubs/fls_report_response/index.html.

- https://www.legalaid.on.ca/fr/publications/downloads/Portrait%20of%20the%20Legal%20Needs%20of%20Francophone%20Women%20in%20Ontario_fr.pdf

- <http://site-dev.ca/2191SN/wp-content/uploads/2018/03/Plan-strategique-2016-2021.pdf>

ⁱ Sources : StatCan, Organisation des Nations unies

ⁱⁱ Les femmes au Parlement du Canada et à Assemblées législatives provinciales et territoriales, www.cwpcanada.ca

ⁱⁱⁱ <https://www.ontario.ca/fr/page/ministere-des-affaires-francophones> [archive]

^{iv} <http://psac-ncr.com/fr/lhistoire-femmes-canada>

^v <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/droit-de-vote-des-femmes-2>

^{vi} L'âge ; l'ascendance, la couleur, la race ; la citoyenneté ; l'origine ethnique ; le lieu d'origine ; la croyance ; un handicap ; l'état familial ; l'état matrimonial (y compris le célibat) ; l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle ; l'assistance sociale (en matière de logement seulement) ; le casier judiciaire (en matière d'emploi seulement) ; le sexe (y compris la grossesse et l'allaitement) ; l'orientation sexuelle.

^{vii} <https://www.ontario.ca/fr/document/votre-guide-de-la-loi-sur-les-normes-demploi-0/travail-egal-salaire-egal>

^{viii} <https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/00e41#BK77>

^{ix} http://www.payequity.gov.on.ca/fr/DocsFR/PEC_AR18_FR-FINAL.pdf

^x <https://www.ontario.ca/fr/page/tous-ensemble-plan-de-mise-en-oeuvre-de-lontario-pour-promouvoir-laces-des-femmes-aux-postes-de>

^{xi} <https://www.ontario.ca/fr/page/tous-ensemble-plan-de-mise-en-oeuvre-de-lontario-pour-promouvoir-laces-des-femmes-aux-postes-de>

^{xiii} <https://www.cliquejustice.ca/vos-droits/l-egalite-salariale-au-canada-ou-en-sommes-nous>

^{xiv} http://www.payequity.gov.on.ca/fr/DocsFR/PEC_AR18_FR-FINAL.pdf

^{xv} Commission ontarienne des droits de la personne : http://www.ohrc.on.ca/fr/centre_nouvelles/%C3%A0-110-jours-de-l%E2%80%99%C3%A9galit%C3%A9-des-femmes

^{xvi} Portrait des besoins juridiques des femmes francophones de l'Ontario https://www.legalaid.on.ca/fr/publications/downloads/Portrait%20of%20the%20Legal%20Needs%20of%20Francophone%20Women%20in%20Ontario_fr.pdf

^{xvii} Catalyst est un organisme indépendant, au prés de qui le gouvernement de l'Ontario a commandé ce rapport.

^{xviii} Atteindre et maintenir une représentation féminine de 50 % peut être difficile (p. ex. lorsqu'un conseil d'administration compte un nombre impair de membres). Pour éviter de devoir donner des directives spécifiques pour chaque situation qu'un conseil peut rencontrer, une solution consiste à adopter une approche 60/40 : la proportion de chaque sexe ne peut excéder 60 %, ni être en deçà de 40 %. Cela procure une certaine marge de manœuvre aux conseils pour qu'ils puissent se conformer aux exigences réglementaires et à la loi.