

**EXAMEN DU CINQUIÈME RAPPORT DU CANADA SUR LA MISE EN
OEUVRE DE LA CONVENTION SUR L'ÉLIMINATION DE TOUTES
LES FORMES DE DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES FEMMES**

**Réponses du Canada aux questions écrites préalables
du Comité pour l'élimination de la discrimination
à l'égard des femmes**

DEUXIÈME PARTIE

le 21 novembre 2002

RÉPONSES À LA LISTE DES QUESTIONS AYANT TRAIT À L'EXAMEN
DU 5^e RAPPORT PÉRIODIQUE DU CANADA

Le présent rapport fournit des réponses additionnelles aux questions écrites (en italique) soulevées par le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, préalablement à l'examen du *Cinquième rapport du Canada sur la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*. Il doit être lu conjointement avec les réponses aux mêmes questions soumises dans la Première partie des réponses du Canada, qui a été soumise aux Nations Unies en octobre 2002. En raison du processus de consultation complexe nécessaire, certaines réponses aux questions du Comité demeurent incomplètes. La délégation canadienne tentera d'apporter ces informations lors de sa présentation devant le Comité, en janvier 2003.

La Constitution et le droit

2. Il est dit dans le rapport (par. 48) que des modifications apportées à la loi canadienne sur les droits de la personne en 1998 ont fait du Tribunal canadien des droits de la personne un organisme judiciaire permanent. Veuillez donner des informations sur la raison d'être de ces modifications. Des organes similaires existent-ils aux échelons provincial et territorial? Si tel n'est pas le cas, comment le Gouvernement fédéral assure-t-il la promotion d'un système national d'enquête et de règlement des plaintes en discrimination, en particulier s'agissant de la discrimination à l'égard des femmes, dans toutes les provinces et tous les territoires.

Réponse :

Colombie-Britannique

Le gouvernement de la Colombie-Britannique met en valeur les droits de la personne dans la province en restructurant le système d'exécution pour le rendre plus facile d'accès, opportun et efficace. La *Human Rights Code Amendment Act, 2002* (Loi de 2002 modifiant le Code des droits de la personne) a été promulguée à l'Assemblée législative et entrera en vigueur au début de 2003.

Le nouveau système, qui se fonde sur l'accès direct par les plaignants à un tribunal des droits de la personne, accroîtra l'efficacité et l'efficience des mesures de protection des droits de la personne que contient le *Code des droits de la personne*. Le nouveau système rendra le tribunal des droits de la personne directement responsable de la réception, de la médiation et du jugement des affaires judiciaires.

La nouvelle démarche imposée par voie législative la responsabilité de la mise en oeuvre d'un programme de recherche, d'enseignement ainsi que de consultation sur les droits de la personne et confère cette responsabilité au ministre. Le gouvernement verra à ce que la question de l'éducation du public demeure prioritaire et travaillera avec les responsables d'organismes

indépendants pour assurer que les personnes qui ont besoin de conseils juridiques financés par les deniers publics puissent recevoir ces conseils.

Nouveau-Brunswick

La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick prévoit la création d'une Commission chargée d'examiner les plaintes de discrimination et de tenter de parvenir à un règlement. Lorsque la Commission considère qu'une plainte relève de sa compétence et qu'elle ne peut pas être réglée à l'amiable, elle peut recommander qu'une commission d'enquête soit mise sur pied pour étudier la question. Les membres des commissions d'enquête sont nommés de façon ponctuelle, habituellement à partir de la liste des membres de la Commission du travail et de l'emploi de la province. La fonction de tribunal n'est donc pas confiée à un tribunal des droits de la personne permanent. Les commissions d'enquête sont habituellement composées de trois membres, dont un président (un avocat) et deux autres membres (un représentant de l'employé et un représentant de l'employeur); cependant, une commission d'enquête peut aussi n'être composée que d'un seul membre.

Québec

C'est en 1990 que sont entrées en vigueur les modifications à la *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q., c. C-12) qui ont créé le Tribunal des droits de la personne du Québec dans la foulée des recommandations de la Commission des institutions de l'Assemblée nationale. Le Tribunal est composé d'au moins sept membres, dont le président et les assesseurs, nommés par le gouvernement. Le président est choisi, après consultation du juge en chef de la Cour du Québec, parmi les juges de cette cour qui ont une expérience, une expertise, une sensibilisation et un intérêt marqués en matière de droits et libertés de la personne. Le mandat des membres du Tribunal est de cinq ans, renouvelable.

Le Tribunal des droits de la personne a compétence pour entendre et disposer de toute demande portée en vertu de l'un des articles 80, 81 et 82 de la Charte et ayant trait, notamment, à l'emploi, au logement, aux biens et services ordinairement offerts au public, ou en vertu de l'un des articles 88, 90 et 91 relativement à un programme d'accès à l'égalité. Seule la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse peut initialement saisir le Tribunal de l'un ou l'autre des recours prévus à ces articles, sauf exceptions.

Le Tribunal a également compétence pour entendre et disposer de toute demande portée en vertu de l'un des articles 6, 18 ou 19 de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* (L.R.Q., c. A-2.01) relativement à un programme d'accès à l'égalité en emploi. Seule la Commission, ou l'un de ses membres, peut saisir le Tribunal des recours prévus à ces articles, sauf exceptions.

3. Le rapport indique (par. 50) que la Commission du droit du Canada, qui a été créée en 1997, a pour mandat d'associer les Canadiens au renouvellement du droit, pour faire en sorte que celui-ci soit juste, pertinent, efficace, et accessible à tous. Veuillez préciser si cette commission a fait des recommandations de renouvellement du droit visant à assurer la pleine application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Les travaux de cette commission ont-ils des incidences aux niveaux provincial et territorial? Existe-t-il des commissions correspondantes aux échelons provincial et territorial? Dans l'affirmative, quelles sont les interactions entre les commissions à ces différents niveaux?

Réponse :

Colombie-Britannique

On a créé le British Columbia Law Institute en 1997 pour apporter des éclaircissements à la loi, la simplifier et l'adapter aux besoins sociaux modernes. Le personnel du Law Institute encourage et poursuit une recherche scientifique en droit. En outre, l'institut améliore l'administration de la justice et incite au respect des principes juridiques.

Nouveau-Brunswick

Il n'existe pas de commission du droit au Nouveau-Brunswick. Mais le ministère de la Justice tient compte des travaux de la Commission du droit du Canada lorsqu'il s'attaque aux questions touchant la réforme des politiques et du droit.

4. Comment est-ce que les autorités fédérales assurent aux échelons provincial et territorial le respect des obligations qui leur incombent en vertu de la Convention? Comment la coordination entre les différents niveaux de pouvoir est-elle assurée de sorte que l'application de la Convention soit uniforme?

Réponse :

En plus des mécanismes de coordination fédéraux-provinciaux-territoriaux mentionnés dans la partie I de la réponse du Canada, d'autres comités fédéraux-provinciaux-territoriaux favorisent également l'échange d'information, ce qui contribue en fin de compte à la mise en œuvre de la Convention au Canada. Par exemple, le forum fédéral-provincial-territorial sur la justice et la sécurité publique et le forum fédéral-provincial-territorial sur la santé ont discuté de la violence contre les femmes, de la situation économique des femmes et de l'égalité entre hommes et femmes.

Comme il est dit dans la Première partie, les traités internationaux en matière de droits de la personne sont appliqués par le truchement de mesures législatives et administratives adoptées par les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux. Par conséquent, il peut y avoir certaines différences dans la façon dont les droits sont appliqués d'un gouvernement à l'autre. Cependant, dans une certaine mesure, les valeurs et les principes internationaux en matière de droits de la personne transparaissent dans la *Charte canadienne des droits et libertés*, qui s'applique à tous les gouvernements du Canada, et dans les lois fédérales, provinciales et territoriales relatives aux droits de la personne, qui peuvent rendre les mesures discriminatoires inapplicables dans bien des contextes. La Charte contribue également à éviter qu'il y ait des lacunes importantes dans la protection des droits de la personne. Toutes les mesures adoptées par les différents gouvernements du Canada peuvent faire l'objet d'un examen judiciaire en fonction de la Charte. Cela garantit une protection uniforme dans l'ensemble du Canada des droits civils et politiques reconnus par la Charte, et cela garantit également que les mesures économiques et sociales prévues par les conventions sur les droits de la personne correspondent aux critères établis dans la Charte pour les questions de discrimination et d'application de la loi. La Cour suprême du Canada interprète et fait respecter les lois adoptées partout au Canada, contribuant ainsi à une certaine harmonisation. En outre, l'interaction entre les diverses formes constitutionnelles, juridiques et administratives de protection des droits de la personne ont renforcé la protection de ces droits au Canada. Par exemple, les tribunaux ont eu tendance à regarder la jurisprudence en matière de droits de la personne pour aider à l'interprétation de l'article 15 (droits à l'égalité) de la Charte, et inversement, de façon à assurer une interprétation large et téléologique des droits à l'égalité en conformité avec l'objectif politique sociale de chaque législation.

Violence envers les femmes

7. Il est dit dans le rapport (par. 42) que, selon l'Enquête sur la violence envers des femmes, de 1993, « le taux de victimisation des jeunes femmes au cours des mois qui ont précédé l'étude était presque trois fois plus élevé chez les femmes de 18 à 24 ans (27 %) que chez les femmes en général (10 %) ». Veuillez décrire les mesures prises pour faire en sorte que les jeunes femmes soient moins vulnérables face à la violence.

Réponse :

Colombie-Britannique

Le gouvernement de la Colombie-Britannique a appuyé la réalisation d'un certain nombre de projets s'adressant aux jeunes, notamment aux enfants d'âge scolaire et aux étudiants d'université. La campagne « No means No » (Non, c'est non), dont il est fait mention dans le cinquième rapport, vise la sensibilisation à la violence sur les campus universitaires, et en particulier aux agressions sexuelles.

Nouveau-Brunswick

La *Loi sur les droits de la personne* interdit la discrimination en raison du sexe, et elle contient des dispositions précises interdisant le harcèlement sexuel lié à l'emploi, aux associations, à l'habitation ou aux biens et services, au logement et aux commodités offerts au public. La Commission des droits de la personne a mis au premier plan de ses activités de promotion et d'éducation la sensibilisation accrue aux questions de harcèlement sexuel. Elle a eu davantage recours aux outils d'élaboration de politiques dans le règlement de ce type de plaintes. Ainsi, à la suite du règlement de plaintes de harcèlement sexuel, la Commission a aidé de petites et de grandes entreprises à élaborer des politiques sur le harcèlement sexuel et le harcèlement en milieu de travail et a participé à la formation du personnel sur l'application de ces politiques. Cette approche a porté fruit dans les milieux de travail où le personnel se compose principalement de jeunes. La Commission a conçu des ateliers sur le harcèlement sexuel et les a offerts dans les écoles, les collèges et les universités. La Commission contribue à l'examen des protocoles actuels relatifs à la violence faite aux enfants et aux femmes afin de s'assurer que tous les organismes d'intervention connaissent les mécanismes de compensation disponibles par l'intermédiaire de la Commission. Elle veille à ce que les plaignants soient mis au courant des autres recours, notamment des sanctions pénales, dans tous les cas appropriés.

Le ministère de l'Éducation du Nouveau-Brunswick parraine le programme *Making Waves/Vague par Vague*. Ce programme consiste en une fin de semaine de réflexion au cours de laquelle les représentants (élèves et professeurs) des écoles secondaires de la province participent à des ateliers et à des jeux de rôles qui les aident à comprendre les questions entourant la violence dans les fréquentations et les relations interpersonnelles saines. De retour à leur école, les participants partagent avec leurs camarades l'information qu'ils ont obtenue.

Les mesures additionnelles suivantes ont aussi été adoptées par le ministère de l'Éducation afin d'atténuer la vulnérabilité des jeunes femmes à la violence :

- Comme il est prévu dans le document *Réponse du gouvernement au groupe de travail de la ministre sur la violence faite aux femmes* (Domaine clé : Éducation et prévention), le gouvernement commencera à étendre le programme Apprenants en santé aux élèves de la 6^e à la 8^e année en réaffectant des infirmières de santé publique. Ce programme est un moyen de répondre aux besoins émotifs, sociaux et médicaux particuliers des jeunes grâce à la présence d'infirmières de santé publique dans les écoles. On évalue actuellement le programme, et les ministères de l'Éducation et de la Santé et du Bien-être présenteront d'autres avis selon les résultats de l'évaluation.
- Le Ministère est représenté dans les équipes des protocoles, et il participe à la mise à jour et à la diffusion des Protocoles – Femmes victimes de violence et des Protocoles – Enfants victimes de mauvais traitements.

- Le Ministère est représenté au comité directeur des sous-ministres responsable de la mise en œuvre du plan d'action énoncé dans le document Un monde meilleur pour les femmes – Réponse du gouvernement au groupe de travail de la ministre sur la violence faite aux femmes.

De plus, quatre initiatives du ministère de la Justice sont liées à la question de la violence familiale :

- Programme d'aide juridique en matière de droit de la famille : Ce programme a été repensé pour tenir compte de la violence familiale. Il offre une gamme complète de services aux victimes de violence familiale. Il s'inscrit dans le cadre de la réponse du gouvernement visant à remédier à la violence envers les femmes.
- Examen des protocoles relatifs aux femmes victimes de violence : Le Nouveau-Brunswick s'est doté de protocoles relatifs à la violence faite aux femmes. L'équipe des protocoles, l'une des six équipes interministérielles qui se penchera sur la question de la violence familiale, examinera les protocoles actuels et en rédigera de nouveaux. Ces protocoles ont trait à la violence envers les femmes et par nature touchent à la dynamique du pouvoir entre les hommes et les femmes.
- Politique des procureurs : Le Nouveau-Brunswick revoit ses politiques et protocoles en matière de violence conjugale. De la formation sera également offerte.
- Service des ordonnances de soutien familial : Les femmes, en particulier celles qui sont chef de famille monoparentale, vivent souvent dans la pauvreté. Le Service des ordonnances de soutien familial peut être vu comme une initiative visant à réduire la pauvreté des femmes.

Île-du-Prince-Édouard

À l'Île-du-Prince-Édouard, certaines initiatives ont pour but de réduire la violence familiale et la violence envers les femmes. En voici quelques-unes :

- Le comité d'action du premier ministre sur la prévention de la violence familiale est composé de 23 membres. Il a été créé par le premier ministre en 1995 afin de mettre en œuvre une stratégie quinquennale pour la prévention de la violence familiale. Le Comité travaille en étroite collaboration avec la police, les municipalités et les organismes communautaires pour s'attaquer à différents problèmes liés à la violence au sein des familles et des collectivités, entre autres la violence familiale, et la violence envers les enfants et les personnes âgées. Il soutient les centres de crise, parraine des ateliers et des séances de formation, contribue à l'éducation du public et participe à l'élaboration de politiques et de protocoles portant sur les services aux victimes de violence familiale.

- L'objectif principal du Programme pour la prévention de la violence familiale est d'aider financièrement les Premières nations à créer et à administrer des refuges pour endiguer la violence familiale dans les réserves. Le Programme sert également à encourager les membres des Premières nations à trouver activement des moyens de venir à bout de la violence familiale et à concevoir et à offrir leurs propres mesures pour enrayer ce problème.
- La Campagne du ruban pourpre contre la violence commémore les 14 femmes qui ont perdu la vie lors du massacre survenu à Montréal le 6 décembre 1989, et elle contribue à la sensibilisation à la violence envers les femmes et les enfants à l'Île-du-Prince-Édouard. Les Prince-Édouardiens sont invités à porter un ruban pourpre pendant la semaine du 6 décembre et à faire un don aux organismes locaux qui cherchent à mettre fin à la violence. Les frais liés à la campagne annuelle sont partagés avec le comité d'action du premier ministre sur la prévention de la violence familiale.

Québec

Au Québec, une campagne de prévention de la violence s'est déroulée en trois phases de 1998 à 2001. Cette campagne, développée dans un partenariat entre le gouvernement et les groupes communautaires, visait la population en général ainsi que les adolescentes et adolescents de 13 à 14 ans. Elle avait pour but de sensibiliser la population aux différentes formes de violence. Elle mettait l'accent sur la promotion des rapports égalitaires entre les filles et les garçons, ainsi que sur les formes moins connues de la violence comme la violence psychologique.

En outre, le ministère de la Santé et des Services sociaux a amorcé en 2002 une campagne de sensibilisation concernant les agressions sexuelles. Cette campagne s'échelonna sur une période de trois ans. Elle vise à éliminer les mythes et les préjugés concernant les agressions à caractère sexuel et à inciter les victimes à dénoncer les agressions subies.

Yukon

Voici les initiatives du gouvernement du Yukon concernant la violence envers les femmes :

- *A Cappella North 2* : Ce rapport fait suite à l'étude *A Cappella North* publiée en 1995. Il contient un volet quantitatif important de même qu'un volet qualitatif; les données ont été recueillies par l'intermédiaire de discussions de groupe dirigées. Il porte sur les garçons et sur les filles. L'enquête réalisée pour *A Cappella North 2* donne un aperçu des questions touchant les jeunes et de leurs préoccupations. Elle met en lumière les enjeux hommes-femmes dans l'élaboration de programmes et de politiques par le gouvernement du Yukon. Les résultats de l'enquête sont publiés sous forme de bulletins thématiques. Le premier, publié en mai 2002, portait sur les agressions sexuelles. Le deuxième faisait état de questions d'intérêt pour les jeunes Autochtones. Le troisième a été publié en

septembre, et il était consacré à l'éducation, en l'honneur de la Semaine de l'éducation. Les prochains bulletins parleront de la consommation d'alcool et de drogue, de la vie active et de la sexualité.

- *A Little Respect* : Le Bureau de promotion des intérêts de la femme, en collaboration avec le programme Musique, Arts et Théâtre du ministère de l'Éducation et la Société des alcools du Yukon, a produit une pièce de théâtre basée sur une série de cinq pièces présentées à la radio, qui portaient sur la violence chez les adolescents. La pièce a été écrite par l'auteur de la série, et elle a été jouée à Whitehorse en mars 2002. Elle a été présentée dans les collectivités rurales en mai 2002, dans le cadre du Mois de la prévention des agressions sexuelles.

Les épisodes radiodiffusés portaient sur la nature insidieuse, progressive de la violence dans les fréquentations et sur les différentes formes qu'elle prend. Le Bureau a reçu des commentaires positifs de la part des jeunes et des parents qui les ont écoutés. La série a été présentée en mai 2000 et en mai 2001, au cours du Mois de la prévention des agressions sexuelles.

- *Enquête comportementale sur la violence familiale* : Le Bureau de promotion des intérêts de la femme a commandé une enquête sur les attitudes à l'égard de la violence familiale au Yukon, après avoir consulté divers fournisseurs de services de première ligne. L'enquête était administrée par le Bureau des statistiques, qui a procédé au dépouillement et à l'analyse des données avec le Bureau de promotion des intérêts de la femme. Les données sont à la fois quantitatives et qualitatives.

Le rapport a été transmis aux autres administrations et à tous les fournisseurs de services du Yukon qui s'occupent de violence familiale. On espère que les fournisseurs de services et les organisations gouvernementales cibleront mieux les campagnes d'éducation du public et les ateliers sur la violence familiale.

- *Semaine de sensibilisation à l'égalité des sexes* : Le Bureau de promotion des intérêts de la femme a souligné la Journée de l'égalité (17 avril) et la semaine de sensibilisation à l'égalité des sexes (du 14 au 20 avril 2002) par une série de publicités imprimées. Conçues en partenariat avec le ministère de l'Éducation, ces publicités visent à faire connaître les emplois non traditionnels qui s'offrent aux jeunes filles et aux femmes.

En mai 1996, la politique sur l'égalité des sexes dans les écoles publiques a été présentée devant le Parlement du Yukon. Cette politique a été élaborée en collaboration avec le ministère de l'Éducation, la Yukon Teachers Association et des représentants des comités d'école. Elle répond aux nombreuses préoccupations énumérées dans le rapport *A Cappella North*, publié par le Bureau de promotion des intérêts de la femme en 1995. Elle suggère des lignes directrices pour la promotion de l'égalité des sexes à tous les niveaux

du système scolaire : programmes et pratiques d'enseignement, relations entre étudiants et enseignants, et interaction entre l'école et la collectivité.

En avril 1999, le Bureau de promotion des intérêts de la femme a publié *It All Adds Up* (un guide d'utilisation facile sur la politique) dans le cadre de la première semaine de sensibilisation à l'égalité des sexes. En l'an 2000, le premier prix de la promotion de l'égalité dans les écoles (500 \$ pour l'achat de matériel pédagogique favorisant l'égalité entre les sexes) a été remporté par l'école secondaire Watson Lake et l'école St. Elias de Haines Junction.

- *Hot Peach Pages/Abuse Help Lines* : Il s'agit de la page de couleur pêche de l'annuaire téléphonique de Northwestel. Elle contient une description de ce qui constitue un abus, une brève liste des organismes d'aide et de l'information sur l'endroit où une personne peut se rendre pour obtenir de l'aide. L'annuaire convient parfaitement comme ressource ultime pour obtenir de l'information sur la violence, l'éducation et l'aide disponible. Tous les foyers du Yukon qui possèdent un téléphone ont également un annuaire, de sorte que l'information est facilement accessible. Les « Hot Peach Pages » se sont avérées un outil très utile dans les autres administrations.

Cette année, conformément à la décision prise par l'organisme responsable, l'Association provinciale des maisons de transition de la Saskatchewan, le nom de la page sera changé pour *Abuse Help Lines*.

Le gouvernement de la Saskatchewan, SaskTel et l'Association provinciale des maisons de transition de la Saskatchewan ont conjugué leurs efforts pour produire les *Hot Peach Pages*. Le Yukon a été la première administration à l'extérieur de la Saskatchewan à adopter les *Hot Peach Pages*.

Le rapport d'évaluation final sur les *Hot Peach Pages* préparé par la Saskatchewan a été très positif. Les personnes qui ont utilisé les informations qu'on trouve dans cette page ont indiqué que c'était exactement le type d'information dont elles avaient besoin.

- *Free from Fear* : Au début de février 2002, le Bureau de promotion des intérêts de la femme a publié une nouvelle brochure, *Free from Fear*, qui vise à prévenir les agressions sexuelles chez les adolescents. La brochure a été publiée au cours de la troisième conférence annuelle des jeunes qui s'est tenue à Whitehorse. *Free from Fear* a pour objectif de renseigner les garçons et les filles sur les agressions sexuelles, les moyens de se protéger et les endroits où ils peuvent obtenir de l'aide en cas d'agression. La brochure est un excellent outil de référence.

Elle a été conçue en collaboration avec divers organismes, et elle s'appuie sur ce qui s'est fait ailleurs, notamment dans les Territoires du Nord-Ouest, en Colombie-Britannique et en Ontario.

Cette publication a été réalisée en partenariat avec les ministères de la Justice, de l'Éducation, de la Santé et des Affaires sociales, la Direction de la jeunesse (Youth Directorate) et la Gendarmerie royale du Canada (GRC), et elle a été entièrement financée par le Bureau de promotion des intérêts de la femme. Elle a été distribuée aux adolescents dans les écoles, et à la GRC, aux postes de soins infirmiers, aux enseignants, aux groupes de jeunes et aux parents — à quiconque est en relation avec les jeunes — sur tout le territoire du Yukon.

- *Options, Choices, Changes* : Dans le cadre du mandat du Bureau de promotion des intérêts de la femme, qui consiste à sensibiliser le public à la violence contre les femmes, on a obtenu la permission de réviser et de publier à nouveau un document réalisé en 1998 par le Conseil consultatif de la condition féminine de la Nouvelle-Écosse.

La brochure de 50 pages, intitulée *Making Changes: A Book for Women in Abusive Relationships*, a été révisée pour tenir compte des lois du Yukon et des services qui y sont disponibles. Un comité composé de fournisseurs de services aux victimes, de membres de la collectivité juridique et de la GRC a participé à la révision. La brochure a été soumise à l'examen d'un groupe de consultation formé de victimes résidant à Kaushee's Place et de participantes au programme pour les femmes de la Section de prévention de la violence familiale.

La brochure *Options, Choices, Changes* vise à aider les femmes qui vivent des relations de violence en leur donnant de l'information sur les possibilités qui s'offrent à elles. Elle a été modifiée en juillet 2000 afin d'englober la nouvelle *Family Violence Prevention Act*, et 2 000 exemplaires ont été distribués. En 2002, on en est à la quatrième impression.

9. *Quels sont les résultats de la deuxième phase d'évaluation de l'efficacité de la loi sur les victimes de violence familiale adoptée par la province de la Saskatchewan en 1995? D'autres provinces ont-elles adopté une législation analogue?*

Réponse :

Prière de noter que l'information sur la Saskatchewan est incluse dans la première partie des Réponses du Canada aux questions écrites préalables du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.

Colombie-Britannique

Le cadre législatif de la Colombie-Britannique diffère de celui de la Saskatchewan. La *Family Relations Act* prévoit la majorité, sinon la totalité des recours garantis dans les lois adoptées par les autres provinces en matière de violence familiale. En outre, en Colombie-Britannique, on peut avoir accès à un juge de paix 24 heures par jour, ce qui permet une application plus efficace de la loi.

Nouveau-Brunswick

Il n'y a pas de loi sur la violence familiale au Nouveau-Brunswick. Cependant, en réponse au Groupe de travail sur la violence faite aux femmes de la ministre responsable de la condition féminine, six équipes de projet interministérielles ont été chargées de s'occuper de différents aspects de la violence familiale. L'une d'entre elles, l'équipe de la législation, examinera les lois en matière de violence familiale dans les autres administrations et présentera au gouvernement des recommandations sur la possibilité d'adopter une loi semblable au Nouveau-Brunswick. Par conséquent, ce comité examinera la loi de la Saskatchewan et les lois analogues des autres administrations ainsi que les pratiques exemplaires en matière juridique.

Île-du-Prince-Édouard

À l'Île-du-Prince-Édouard, la *Victims of Family Violence Act* a été adoptée en 1996. Cette loi a pour but de réduire et de prévenir la violence familiale et de favoriser la protection juridique des victimes en leur donnant accès rapidement à des recours civils. En vertu de cette loi, un juge de paix peut rendre une ordonnance de protection d'urgence s'il est établi qu'il y a eu des actes de violence familiale et que la gravité et l'urgence de la situation justifient une telle ordonnance. Cette loi permet également à un juge de rendre une ordonnance d'assistance à la victime s'il est établi qu'il y a eu des actes de violence familiale.

Québec

Au Québec, dans le cadre de procédures en matière de divorce, de séparation de corps, de nullité de mariage et de filiation, la Cour supérieure peut prononcer en cas d'urgence une ordonnance de sauvegarde des droits des parties pour le temps et aux conditions qu'il détermine. En outre, la *Loi sur la protection de la jeunesse* (L.R.Q., c. P-34.1) protège dans toute situation d'urgence les enfants.

Par ailleurs, les victimes de violence peuvent toujours bénéficier des mesures prévues dans le Code criminel.

Enfin, un projet est présentement à l'étude qui permettrait aux tribunaux de rendre des ordonnances pour protéger en cas d'urgence les victimes de violence conjugale dans d'autres situations que celles déjà mentionnées plus haut.

Yukon

La *Family Violence Prevention Act* est une loi territoriale qui vise à répondre aux besoins des victimes en leur permettant de demander au tribunal l'une des trois ordonnances préventives disponibles au moyen desquelles elles peuvent obtenir de l'aide. Il s'agit entre autres de l'ordonnance pour une intervention urgente, qui permet à la victime et à ses enfants de demeurer dans leur domicile; cette ordonnance peut être rendue par téléphone par l'entremise de la GRC, 24 heures par jour. Il peut s'agir aussi d'une ordonnance d'aide à la victime, qui permet à la victime de s'adresser à un tribunal; ce type d'ordonnance ne peut être rendu que par un juge d'un tribunal territorial. Il peut s'agir enfin d'un mandat d'entrée, par lequel un policier est autorisé à entrer dans une résidence, pour porter assistance à la victime ou lui faire quitter les lieux, et à fouiller la résidence pour trouver des signes de violence qui serviront de preuve.

Le ministère de la Justice a demandé au Canadian Institute of Family and Law (Université de Calgary) d'examiner la loi et de formuler des recommandations. Le rapport a été présenté en septembre 2002. Le Bureau de promotion des intérêts de la femme étudie les conclusions du rapport et continuera de collaborer avec le ministère de la Justice pour y donner suite.

10. Existe-t-il une base de données sur les « meilleures pratiques » s'agissant de régler le problème de la violence envers les femmes afin d'étendre les bons programmes à d'autres provinces et territoires?

Réponse :

Colombie-Britannique

Il n'existe pas en Colombie-Britannique de base de données sur les « pratiques exemplaires » en matière de lutte contre la violence à l'égard des femmes. Cependant, dans le cadre du Forum FPT des ministres responsables de la Condition féminine, la Colombie-Britannique contribue à la partage d'information de telles pratiques avec les autres gouvernements.

Nouveau-Brunswick

Il n'existe pas de base de données au Nouveau-Brunswick. Cependant, le gouvernement de cette province échange également de l'information aux niveaux fédéral, provincial et territorial ainsi qu'interministériel; par exemple, les ministres fédéral, provinciaux et territoriaux de la Justice

partagent des renseignements sur les pratiques exemplaires en matière de violence à l'égard des femmes.

Québec

Le Québec participe au sous-groupe de travail sur la violence faite aux femmes associé au Forum fédéral-provincial-territorial des ministres responsables de la Condition féminine.

En outre, le ministère de la Justice assure la présidence d'un Comité interministériel de coordination en matière de violence conjugale, familiale et sexuelle qui regroupe onze ministères et organismes :

- | | | | |
|---|---|---|--------------------------------------|
| ✓ | Ministère de l'Éducation | ✓ | Ministère de la Sécurité publique |
| ✓ | Ministère de la Famille et de l'Enfance | ✓ | Ministère de la Solidarité sociale |
| ✓ | Ministère de la Justice | ✓ | Secrétariat aux affaires autochtones |
| ✓ | Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration | ✓ | Secrétariat au loisir et au sport |
| ✓ | Ministère de la Santé et des Services sociaux | ✓ | Secrétariat à la condition féminine |
| ✓ | Ministère de la Sécurité publique | | |

Il y a échange continu entre ces ministères et organismes quant aux moyens les plus appropriés pour lutter contre la violence faite aux femmes.

Participation à la vie publique et à la prise des décisions

14. Il est certes fait état d'une augmentation de la représentation des femmes dans les organes électifs, ainsi que de l'application de mesures et de directives sur l'égalité entre les sexes dans les nominations aux comités et commissions fédéraux et dans les nominations judiciaires, mais les femmes demeurent, dans la plupart des cas, nettement sous-représentées, en particulier à la Chambre des communes. Est-ce que le Gouvernement envisage d'adopter les mesures spéciales temporaires prévues à l'article 4.1 de la Convention en vue d'accélérer la participation des femmes à la vie politique, en particulier à la Chambre des communes et dans les organes électifs provinciaux?

Réponse :

Colombie-Britannique

Le gouvernement de la Colombie-Britannique ne met pas en œuvre de mesures particulières afin d'augmenter la participation des femmes à la vie politique, mais le Canadian Women Voters Congress administre, par l'intermédiaire de la University of British Columbia, la Women's

Campaign School. On enseigne dans cet établissement les compétences, les stratégies et les tactiques requises pour remporter une élection. Ses participants sont composés de femmes qui désirent faire de la politique à tous les paliers de gouvernement.

Québec

Afin de soutenir l'atteinte d'une représentation équitable des femmes au sein des instances municipales et régionales, le ministre responsable de la Condition féminine a lancé, en mai 1999, le programme *À égalité pour décider*, doté d'une enveloppe annuelle de 1 M\$ CA pendant cinq ans. Ce programme vise à susciter et à soutenir l'initiative des groupes locaux et régionaux de femmes et d'autres groupes communautaires pour concevoir et réaliser des projets susceptibles d'augmenter le nombre de femmes élues au sein d'instances municipales et régionales.

Les projets retenus ont notamment pour objet d'offrir de la formation pour renforcer les habilités décisionnelles des femmes; de diffuser de l'information et de sensibiliser les membres des instances régionales et municipales à la réalité de la sous-représentation des femmes; de faciliter l'intégration des femmes aux réseaux formels ou informels existants; d'offrir des activités de mentorat à l'intention des femmes occupant des postes de décision ou susceptibles de le faire; de rechercher des façons d'aplanir les obstacles auxquels les femmes sont confrontées pour accéder aux postes de décision; de faire connaître les candidatures féminines potentielles par la diffusion de banques de candidates.

15. Est-ce que le Gouvernement a prévu des mesures d'incitation, un système de remboursement des dépenses électorales, par exemple, pour encourager les partis politiques à favoriser la participation des femmes en tant que candidate et en tant qu'élues?

Réponse :

Québec

Par sa politique en matière de condition féminine, le gouvernement soutient la nécessité du partage des postes et des fonctions de pouvoir à tous les niveaux. Il y a d'ailleurs progression constante de la représentation des femmes à l'Assemblée nationale.

16. L'Association des femmes inuites du Canada a essentiellement consacré ses activités à une proposition sur l'égalité entre les sexes à l'Assemblée législative du Nunavut et elle a encouragé les femmes à participer au plébiscite sur la parité. Est-ce que cette initiative, bien que n'ayant pas abouti dans le cadre du plébiscite, a eu des répercussions dépassant le cadre de ladite assemblée ou s'agit-il seulement d'un événement intéressant mais isolé?

Réponse :

Les données évaluatives ne sont présentement pas disponibles.

Éducation et formation

18. Bien qu'il soit indiqué au paragraphe 35 du rapport que les femmes bénéficient d'un meilleur accès à l'enseignement supérieur et qu'elles sont légèrement majoritaires dans l'ensemble du corps étudiant des universités canadiennes, il est dit au paragraphe 36 qu'elles demeurent sous-représentées dans les programmes de doctorat ainsi que dans le corps enseignant des universités et autres établissements d'enseignement supérieur. Veuillez donner des statistiques sur la participation des femmes à ces niveaux. Quelles mesures ont été prises pour améliorer cette situation?

Réponse :

Alberta

Représentation des femmes au sein des programmes de doctorat et parmi le corps professoral des institutions d'enseignement post-secondaire

En 1993-1994, 37 pour cent des personnes inscrites à des programmes de doctorat en Alberta étaient des femmes. En 2001-2002, ce pourcentage atteignait les 47 pour cent.

L'Alberta ne recueille pas de données sur le nombre de femmes employées comme enseignantes à temps plein dans les collèges et les universités de la province, et le gouvernement ne régit pas le recrutement des membres du corps professoral des institutions d'enseignement post-secondaire. Cependant, le Centre des statistiques sur l'éducation a réalisé une étude comparative sur le nombre de femmes au sein du personnel enseignant des universités albertaines. Cette dernière a révélé que le pourcentage de professeures d'université à temps plein en Alberta est passé de 16 pour cent en 1987-1988 à 26 pour cent en 1997-1998. Ce taux de 26 pour cent est légèrement supérieur à la moyenne nationale (25 pour cent).

En mai 2002, Alberta Learning a rendu publique une étude sur le maintien de l'effectif enseignant. On y recommandait que le Ministère conçoive et mette en œuvre des politiques et des programmes afin d'accroître le rendement scolaire des étudiants albertains de deuxième et de

troisième cycles, d'assurer la production en Alberta de suffisamment d'étudiants diplômés pour satisfaire aux besoins en matière de recherche, et d'assurer la relève du corps professoral.

Inscription à des programmes d'enseignement post-secondaire

Depuis 1994-1995, plus de la moitié de l'ensemble des étudiants qui s'inscrivent en Alberta à des programmes d'enseignement post-secondaire subventionnés par l'État sont de sexe féminin¹. Il n'y a que dans certaines disciplines d'ingénierie que les femmes sont sous-représentées.

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans toutes les institutions d'enseignement post-secondaire de l'Alberta, à l'exception des deux instituts techniques de la province (le NAIT et le SAIT). En 2000-2001, 57 pour cent de tous les étudiants inscrits à des programmes post-secondaires étaient de sexe féminin.

La supériorité en nombre des femmes par rapport aux hommes varie considérablement selon le secteur. Ainsi, en 2000-2001, 55 pour cent des étudiants inscrits à une université étaient de sexe féminin. Ce pourcentage était cependant plus élevé au sein des collèges publics. En effet, au début de l'année scolaire 2000-2001, 62 pour cent de tous les étudiants albertains de 12^e année inscrits à un collège public étaient de sexe féminin.

Colombie-Britannique

En 1996, 57,9 pour cent des baccalauréats, 53,5 pour cent des maîtrises et 31,3 pour cent des doctorats remis en Colombie-Britannique ont été accordés à des femmes. En 1996-1997, 35 pour cent des enseignants à temps plein engagés dans des institutions d'enseignement post-secondaire en Colombie-Britannique étaient des femmes. Les femmes constituaient 24,7 pour cent du corps professoral des universités, et 42,2 pour cent de celui des collèges communautaires. (Source : Statistique Canada)

Nouveau-Brunswick

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick n'a pas reçu de demandes concernant des programmes spéciaux axés sur la participation des femmes aux études de doctorat, ni approuvé de tels programmes. Elle a cependant approuvé les programmes spéciaux de trois universités (l'Université du Nouveau-Brunswick, l'Université de Moncton et la St. Thomas University) visant à favoriser le recrutement de professeures. D'autres campus et collèges peuvent avoir mis en œuvre des pratiques d'embauchage semblables sans demander l'approbation de la Commission en vertu de l'article 13 de la *Loi sur les droits de la personne*.

¹ Alberta Learning, Learner and Enrolment Reporting Systems (LERS)

Yukon

Au Yukon, en 1996, 15 pour cent des femmes possédaient un diplôme universitaire. Chez les hommes, la proportion était de 14 pour cent. Bien que les femmes non Autochtones du Yukon aient fait des progrès considérables au cours des dernières décennies, les hommes sont toujours un peu plus nombreux que les femmes à détenir des diplômes de maîtrise et de doctorat. Un nombre relativement faible de résidents du Yukon (50) possédaient un doctorat en 1996; 35 d'entre eux, ou 70 pour cent, étaient des hommes.

19. On peut lire dans le rapport (par. 34) que les femmes bénéficient moins que les hommes des programmes de formation parrainés par l'employeur et que même si les taux de participation à la formation en cours d'emploi sont les mêmes chez les hommes que chez les femmes, ces dernières bénéficient de moins d'heures de formation. Ce fait contribue certainement à les désavantager sur le marché du travail. Quelles mesures ont été prises pour faire en sorte qu'il soit remédié à cette situation dans une perspective d'égalité?

Réponse :

Colombie-Britannique

Le gouvernement de la Colombie-Britannique n'a pas réalisé d'enquête sur l'accès des femmes à la formation parrainée par l'employeur. Cependant, celles-ci sont protégées de la discrimination fondée sur le sexe par le *Human Rights Code* ainsi que par diverses conventions collectives en vigueur dans la province.

Québec

Le gouvernement du Québec, dans la *Politique en matière de condition féminine : un avenir à partager* adoptée en 1993, souligne l'importance que revêt la participation des femmes au marché du travail et y affirme sa volonté de la soutenir activement.

En outre, le gouvernement a adopté en 2001, une stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine, laquelle s'articule autour de deux grands axes d'intervention :

- 1) La reconnaissance et la prise en compte de la main-d'œuvre féminine
- 2) L'organisation de l'offre de service d'Emploi-Québec. Celui-ci est une agence au sein du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Il a débuté ses activités le 1^{er} avril 1998. L'ensemble des efforts et des ressources en matière de services d'emploi et de main-d'œuvre y convergent.

Les principales orientations visant à soutenir et favoriser la formation des travailleuses en regard de ces axes consistent à :

- * Instaurer l'analyse différenciée selon les sexes dans les pratiques d'Emploi-Québec. Cette orientation permettra d'assurer une meilleure compréhension de la réalité et des besoins des femmes notamment au niveau de la formation;
- * Soutenir, en collaboration avec les ressources spécialisées, la formation et l'intégration des femmes dans les métiers non traditionnels et les secteurs d'avenir notamment par le biais du *Programme d'apprentissage en milieu de travail*;
- * Promouvoir et soutenir la formation en emploi pour les femmes grâce au soutien offert aux dirigeants d'entreprises par l'application de la *Loi favorisant et développement de la formation de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. D-7.1), la gestion de la formation et la présentation du projet au Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO), notamment, en incitant les entreprises à prendre en compte des besoins de formation de leur main-d'œuvre féminine dans les projets soumis au FNFMO et en suscitant l'émergence de projets de formation visant spécifiquement la main-d'œuvre.

Soulignons que le gouvernement du Québec adoptait en 1995 la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*. Cette loi a pour objectif d'améliorer la qualification de la main-d'œuvre par la formation continue et de favoriser l'adaptation et l'insertion en emploi ainsi que la mobilité des travailleurs et des travailleuses. Le ministère de l'Emploi et de la solidarité sociale (MESS) est responsable de la mise en œuvre de cette loi.

Cette loi oblige tout employeur versant plus de 250 000 \$ en salaires, à investir l'équivalent d'au moins 1 pour cent de sa masse salariale en formation du personnel. L'employeur qui ne s'acquitte pas de cette obligation doit payer une cotisation équivalente versée au FNFMO. Chaque année, les sommes accumulées dans ce fonds sont réinvesties sous forme de subventions pour soutenir des activités liées à la formation de la main-d'œuvre.

Le processus d'évaluation de cette loi ne sera terminé qu'en 2005, mais les résultats d'une première évaluation effectuée récemment par le MESS auprès des employeurs assujettis montrent que, pour l'année 1998, l'effort de formation des employeurs a tendance à être légèrement plus important pour les femmes que pour les hommes.

Précisons enfin qu'Emploi-Québec a mis sur pied un groupe de suivi qui, à l'aide de toutes les unités administratives impliquées par la problématique de la main-d'œuvre féminine, assurera la mise en œuvre et le suivi des orientations mises de l'avant dans le cadre de la stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine.

20. Le Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes énonce une stratégie dans le domaine de l'éducation visant à assurer l'égalité entre hommes et femmes dans ce domaine. À l'échelon provincial, dans la plupart des cas, c'est le terme « équité » qui est employé dans les renseignements fournis : questions d'équité, plans d'équité, programmes d'équité, procédures et initiatives équitables, représentation équitable, etc. Pour quelles raisons utilise-t-on deux termes différents? Cette différence correspond-elle à une différence de fond quant à la manière d'aborder les questions de parité?

Réponse :

Alberta

L'accès équitable à l'éducation permanente constitue l'un des principes fondamentaux sur lesquels se fonde le plan d'activités 2002-2005 d'Alberta Learning. À cet égard, bien que le Ministère n'ait pas de politique spécifique fondée sur le sexe, il soutient des programmes de bourses d'études ainsi que d'autres initiatives afin de garantir aux femmes un accès équitable.

Exemples :

- Stratégie de financement de programmes d'alphabétisation des familles; ces derniers intègrent l'alphabétisation des adultes et le développement de l'expression orale chez les jeunes enfants (de 0 à 6 ans). Les personnes visées par cette initiative sont les familles désavantagées sur les plans économique et social. Nombreux sont les ménages dirigés par un parent seul (souvent une femme) qui appartiennent à cette catégorie et pourront ainsi bénéficier de ce programme.
- Mesures afin d'augmenter le nombre d'enseignants autochtones, métis ou inuits en Alberta. La majorité des personnes aidées par ces mesures sont des femmes.
- Les « Alberta Apprenticeship and Industry Training Scholarships » — environ 165 bourses de 1000 \$ accordées chaque année à des récipiendaires qui :
 - ont des besoins financiers particuliers,
 - poursuivent une formation liée à un métier ou à une profession spécifique,
 - sont de descendance autochtone,
 - ont des femmes occupant des emplois non traditionnels.
- Des bourses de 5000 \$ sont accordées chaque année à des étudiants dont les efforts contribueront en bout de ligne à l'avancement de la cause des femmes, ou qui ont choisi un domaine d'études où les femmes sont traditionnellement peu nombreuses.

Emploi

24. Il ressort du rapport que l'écart entre les salaires masculins et féminins diminue certes mais demeure important (par. 22). D'un autre côté, il est dit dans le rapport que la législation sur l'équité en matière de rémunération demeure l'une des principales mesures propres à combler cet écart. Cependant, le fait que la législation sur l'équité en matière de rémunération soit essentiellement appliquée à la suite de plaintes, et l'interprétation restrictive de la notion de valeur équivalente, ont freiné la progression vers l'élimination de cet écart (par. 280). Quelles mesures le Gouvernement a-t-il prises pour assurer l'application effective de la législation sur l'équité en matière de rémunération et des décisions y relatives? Est-ce que la disposition « à travail égal, salaire égal » qui figure dans la loi canadienne sur les droits de la personne a aussi été adoptée dans les provinces et les territoires?

Réponse :

Colombie-Britannique

Le gouvernement de la Colombie-Britannique a une politique relative à l'égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur qui s'applique à la fonction publique provinciale, mais non au secteur privé. De plus, le paragraphe 12(1) du *Human Rights Code* de la province prévoit qu'un employeur ne peut exercer de discrimination entre les employés en employant une personne d'un sexe pour effectuer un travail à un taux de rémunération inférieur à celui qui serait accordé par cet employeur à un employé de l'autre sexe pour un travail identique ou identique pour l'essentiel.

En août 2001, le gouvernement de la Colombie-Britannique a constitué un groupe de travail autonome dont les membres seront chargés d'étudier les options, les modèles, les coûts et l'efficacité des lois sur l'équité salariale qui s'appliquent au secteur privé ainsi que d'émettre des recommandations à l'intention de l'Assemblée législative. Le rapport de ce groupe de travail, *Working Through the Wage Gap*, a été déposé à l'Assemblée le 7 mars 2002. Le procureur général a promis que le gouvernement examinerait le rapport et interviendrait de la manière appropriée au cours des mois à venir.

Nouveau-Brunswick

La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick ne contient pas dispositions expresses relatives à l'égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur. Cependant, la Commission entend les plaintes de discrimination fondée sur le sexe portant sur des questions de parité salariale ou d'écart salarial.

En outre, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a récemment mis sur pied une table ronde sur l'écart salarial. Son mandat est d'évaluer les recherches existantes sur les facteurs contributifs, de recommander d'autres recherches si nécessaire et de consulter les intervenants et les spécialistes

du domaine. Elle travaillera à faire comprendre aux intervenants quels sont les vrais enjeux sous-jacents à l'écart salarial et comment on peut remédier à la situation dans le contexte du Nouveau-Brunswick. Des représentants du secteur privé ainsi que des syndicats et des organismes communautaires participent à la table ronde.

Québec

Au Québec, l'équité salariale est un droit reconnu depuis l'adoption au Québec en 1975 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q., c. C-12). En effet, selon l'article 19 de la Charte, « tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit. »

En outre, l'Assemblée nationale du Québec a adopté le 21 novembre 1996, la *Loi sur l'équité salariale* (L.R.Q., c. E-12.001), dont les principales dispositions sont entrées en vigueur le 21 novembre 1997. Cette loi a pour objet de faire en sorte que soit accordée au sein d'un même entreprise, pour un travail équivalent, la même rémunération aux salariés qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine que celle accordée aux salariés qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance masculine.

La *Loi sur l'équité salariale* institue un régime proactif obligeant tous les employeurs dont l'entreprise compte dix employés ou plus à procéder, au sein de leur entreprise, aux ajustements salariaux nécessaires et, dans certains cas, à l'instauration d'un programme d'équité salariale. Quant aux entreprises de plus petite taille, soit celles de moins de dix personnes salariées, elles demeurent soumises au respect de l'article 19 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Santé

27. Au paragraphe 593 du rapport, il est dit que le Ministère de la santé et des services communautaires du Nouveau-Brunswick a organisé à l'automne 1996 une campagne d'information sur le thème « Pas d'enfantillage! », dont l'objet était d'informer les adolescents et leurs parents sur les moyens de réduire les risques de grossesse chez les adolescentes et de leur faire connaître les services existants. Est-ce que cette campagne d'information a été rendue nécessaire par la forte incidence des grossesses d'adolescentes? Si tel est le cas, veuillez donner des statistiques sur ce phénomène. Est-ce que cette campagne a donné des résultats positifs?

Réponse :

L'information demandée n'est présentement pas disponible.

28. Veuillez donner des détails sur le plan d'action 1997-2000 mis au point par le Ministère de la santé et des services sociaux du Québec (par. 750). Est-ce que les mesures prévues dans ce plan d'action ont effectivement amélioré la santé et le bien-être des femmes, en particulier les femmes pauvres?

Réponse :

L'information demandée n'est présentement pas disponible.

Femmes rurales

31. Veuillez donner des détails sur le nouveau programme (par. 429) lancé par le Ministère de l'éducation en vue d'améliorer l'accès à l'éducation de base pour adultes dans les zones rurales de Terre-Neuve. Quelle a été l'efficacité de ce programme?

Réponse :

Le programme dont il est fait mention dans le cinquième rapport a été lancé vers le milieu des années 1990. Il visait à permettre à des institutions privées d'offrir le Programme de formation de base des adultes. Un certain nombre de centres d'éducation ouverte privés, parrainés par Développement des ressources humaines Canada (DRHC) et le Department of Human Resources and Employment de Terre-Neuve, ont ainsi ouvert leurs portes dans de nombreuses régions isolées de la province. Il ne fait pas de doute que ce programme a amélioré l'accès à la formation de base des adultes; le système retenu, souple et ouvert, a été perçu comme un excellent mode d'apprentissage. Cependant, deux ans après son lancement, le programme a fait l'objet d'une évaluation, et on a déterminé que, malgré l'enthousiasme suscité par l'approche utilisée, les taux d'obtention de diplôme ne s'étaient pas vraiment améliorés. Au même moment, DRHC a cessé de financer les centres d'éducation, et, peu de temps après, le gouvernement provincial a confié la formation de tous les étudiants parrainés par le Department of Human Resources and Employment au College of the North Atlantic, une institution d'enseignement post-secondaire publique. Cette décision a eu pour résultat la fermeture de la plupart des centres d'éducation ouverte, et ceux qui sont restés ouverts ont changé leur méthode d'exécution du programme. Actuellement, le College of the North Atlantic offre autant de programmes que possible dans les régions rurales de l'ensemble de la province.

33. Est-ce que les femmes rurales de l'Île-du-Prince-Édouard et de l'Alberta sont au courant des droits que leur confère la Convention? Quelles mesures ont été prises pour informer de leurs droits les femmes dans ces deux provinces? Quels programmes spéciaux ont été éventuellement élaborés pour pourvoir aux besoins des femmes rurales de l'Île-du-Prince-Édouard et de l'Alberta? Est-ce que des crédits sont spécifiquement réservés dans les budgets provinciaux aux programmes qui s'adressent aux femmes rurales? Si tel est le cas, de quels programmes s'agit-il?

Réponse :

Alberta

En tant qu'organisateur du Northern BSW Council of Stakeholders et par l'intermédiaire de ses programmes de bourses, le Northern Alberta Development Council (NADC) est indirectement concerné par les questions touchant les femmes. Certains organismes sans but lucratif financés par le gouvernement ont pour mission de s'occuper des questions préoccupant les femmes dans le Nord de l'Alberta. Ces groupes ont des fonctions variées : soutien des femmes dans leurs divers rôles, activités de charité, travail auprès des enfants. Parmi ces organismes, on peut mentionner les suivants :

- Le gouvernement de l'Alberta finance les maisons de refuge pour femmes et les services de soutien familial et communautaire dans la plupart des collectivités du Nord de l'Alberta. Aussi bien les refuges que les services de soutien répondent aux besoins des femmes dans les collectivités.
- L'Alberta Women's Institutes favorise le développement individuel, l'action familiale et communautaire par l'éducation et l'implication en ce qui a trait aux nouveaux problèmes. Le groupe est le porte-parole des femmes rurales auprès du gouvernement pour ce qui est des questions touchant le foyer, la famille et la collectivité. Des bureaux existent partout dans la province, notamment dans la région du NADC.
- Les administrations régionales des services à l'enfant et à la famille financent les refuges et les maisons d'hébergement destinés aux femmes et aux enfants victimes de violence dans les régions rurales.
- L'Alberta Aboriginal Women's Society aide les femmes autochtones, leurs familles et leurs communautés à atteindre leurs objectifs. Elle fournit des services aux femmes métis et autochtones de l'Alberta.

Colombie-Britannique

La nouvelle *Human Rights Code Amendment Act, 2002* (Loi de 2002 modifiant le Code des droits de la personne) a été promulguée à l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique le

29 octobre 2002 et entrera en vigueur au début de 2003. En vertu du code amendé, le procureur général est chargé d'élaborer ainsi que de mettre en oeuvre un programme d'information et d'éducation publiques conçu pour faciliter la compréhension du code. Le programme ministériel de promotion des droits de la personne prévoit des activités qui permettront de sensibiliser davantage la population aux mesures de protection des droits de la personne dans toute la province. Le ministre est tenu de faire connaître publiquement les plans annuels des services ainsi que de fournir les résultats prévus et réels des activités entreprises au cours de son mandat.

Île-du-Prince-Édouard

Bien qu'à l'Île-du-Prince-Édouard il n'y ait pas de programme d'éducation axés spécifiquement sur les femmes vivant en milieu rural, certains organismes et ministères provinciaux mènent des activités d'éducation et de sensibilisation liées aux enjeux féminins et, de façon générale, aux droits de la personne :

- La Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard élabore des programmes d'information et d'éducation du public sur les droits de la personne. Ces programmes sont mis en oeuvre par l'entremise de séminaires, de publications, de réponses aux demandes de renseignements généraux et d'un centre de documentation.
- Le secrétariat interministériel des femmes (Interministerial Women's Secretariat) participe à l'éducation et à la recherche sur l'égalité des sexes, et il collabore avec des organismes communautaires à des projets de promotion de la condition de la femme.
- En plus de conseiller le gouvernement sur les questions liées à la condition de la femme, le conseil consultatif sur la situation de la femme cerne les préoccupations des femmes de la province, et il assume le leadership en matière d'éducation et de sensibilisation à ces questions. Il prend l'initiative de projets ou participe, avec des femmes, des groupes de femmes, des comités et des ministères, à des projets communautaires qui bénéficient aux femmes. Il effectue des recherches sur différents sujets, produit et diffuse du matériel d'information publique. Il participe à des exposés, à des conférences et à des activités de sensibilisation, ou prend l'initiative de telles activités.