



**INITIATIVE SUR LA DIVERSITÉ ET L'ÉGALITÉ DES
SEXES AU MINISTÈRE DE LA JUSTICE**
Rapport final de l'Analyse des besoins

Mai 2002

**Division de l'évaluation
Section de l'intégration et de la coordination de la politique**



TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	1
1. INTRODUCTION.....	7
1.1 Objectifs et questions	7
1.2 Méthodologie	8
1.3 Composition du rapport.....	8
2. DESCRIPTION DE L'INITIATIVE	11
2.1 Aperçu.....	11
2.2 Prestation des services	12
2.3 Activités de DÉs	14
3. PERTINENCE DE L'INITIATIVE	17
3.1 Justification	17
3.2 La DÉs et l'environnement élargi.....	19
3.3 Besoin continu.....	20
4. RÉSULTATS DE L'INITIATIVE	23
4.1 Promotion de l'Initiative, recrutement et formation des intervenants.....	23
4.2 Programmes de formation/Atteinte des objectifs.....	25
4.3 Répercussions non intentionnelles	28
5. FORCES ET FAIBLESSES, SOLUTIONS DE RECHANGE.....	33
5.1 Réceptivité aux évaluations et examens précédents.....	33
5.2 Forces et faiblesses.....	35
5.3 Suggestions de modifications/ Solutions de rechange	36
5.4 Ressources.....	39
6. ÉVALUATIONS ULTÉRIEURES.....	43
6.1 Stratégie de collecte continue des données	43
6.2 Information à recueillir	43
7. SOMMAIRE DES OBSERVATIONS	45
ANNEXE A : Sommaire détaillé des activités	
ANNEXE B : Dossiers choisis	
ANNEXE C : Synthèse et rapport sur les messages clés	

RÉSUMÉ

Le rapport final sur l'analyse des besoins menée entre janvier et mars 2002 par la Division de l'évaluation du ministère de la Justice donne les points saillants de l'analyse des besoins relativement à l'Initiative sur la diversité et l'égalité des sexes (DÉS) pour les exercices financiers 2000-2001 et 2001-2002.

L'analyse des besoins avait pour objectif de mieux comprendre la pertinence de l'Initiative, d'évaluer son succès dans la mesure du possible et de fournir à la direction l'information nécessaire pour appuyer et éclairer les décisions de planification et les solutions de rechange pour l'implantation de la DÉS au sein du Ministère, en mettant l'accent sur des recommandations visant l'intégration éventuelle de la diversité et de l'égalité des sexes aux travaux du Ministère.

La méthodologie retenue était la suivante :

1. examen et analyse de l'information et des données administratives relatives à l'Initiative;
2. entrevues avec 47 intervenants clés, huit employés actuels et passés de la DÉS, 18 membres du conseil exécutif et cadres supérieurs du Ministère et 21 intervenants de la diversité et de l'égalité des sexes (IDÉS).

Contexte

L'Initiative sur la diversité et l'égalité des sexes (DÉS) a été lancée par le ministère de la Justice en février 2000; elle est née du regroupement de l'Initiative sur l'égalité des sexes et de la Division de la diversité, de l'égalité et de l'accès à la justice pour former le nouveau Bureau de la diversité et de l'égalité des sexes (BDÉS). Le but visé était d'en arriver à une intégration totale de l'analyse de la diversité dans l'ensemble des activités du Ministère, de manière que le travail effectué dans le Ministère reflète la diversité de la société canadienne dans son ensemble.

En 2001-2002, après un exercice d'ajustement des services votés, le Bureau se voyait accorder des services votés (1 246 971 \$) à hauteur de 447 374 \$ en salaires et 799 597 \$ pour l'exploitation et la maintenance. Ces services votés ont été approuvés pour les exercices ultérieurs, avec 12 ÉTP (équivalents temps plein).

L'effectif total de 12 ÉTP n'a jamais été atteint. Au moment de l'analyse des besoins, le poste de conseiller principal est vacant; le personnel se compose d'un avocat principal, d'une avocate (en congé de maternité), d'un analyste principal des politiques et de la coordonnatrice de projet. Le poste de secrétaire est occupé par une personne provenant d'une agence de placement.

Pertinence

En effectuant une analyse de contexte social des politiques, des programmes et de la culture d'entreprise du Ministère, la DÉS contribue à rendre le Ministère et le système de justice pertinents, réceptifs, accessibles et équitables et conserve donc sa pertinence à l'égard du mandat du Ministère. La plupart des répondants considèrent toutefois que les objectifs de la DÉS n'ont été que partiellement atteints.

Lorsqu'on leur demande de préciser quelles seraient les conséquences pour le ministère de la Justice si l'analyse de la DÉS n'était pas appliquée aux lois/politiques du MdJ, les répondants indiquent que la DÉS représente une composante principale de la gestion du risque, de sorte que les conséquences englobent un risque de non-conformité à la *Charte*, des contestations du Code criminel, le non-respect des engagements internationaux, la violation des accords internationaux, l'inégalité dans l'accès à la justice, des coûts politiques et juridiques pour le gouvernement, un risque pour le statut du Canada en matière de droits de la personne et de droits des minorités et le risque de saper la confiance des Canadiens et Canadiennes envers le système de justice.

Promotion de l'Initiative et recrutement

La promotion de l'Initiative et le recrutement des intervenants de la diversité et de l'égalité des sexes ont diminué au cours des deux dernières années, une situation en partie attribuable au manque de personnel au sein du bureau de la DÉS. Malgré le manque de personnel, la Grille intégrée d'analyse de la diversité et de l'égalité (GIADE) a été complétée, des discussions préliminaires ont eu lieu avec plusieurs groupes de femmes au pays, le BDÉS a lancé un nouveau modèle de consultation pour les consultations auprès des femmes autochtones en matière de

justice et continué de conseiller le comité du contentieux, tout en maintenant des contacts interministériels et internationaux et en préparant de nombreux dossiers d'information à l'intention du Ministre.

Au cours des deux dernières années, un programme de sensibilisation au contexte social a été mis en place et offert à quelque 200 participants entre novembre 1999 et décembre 2001, dont 30 membres de la haute direction du ministère de la Justice qui ont participé à une formation de sensibilisation à la problématique homme-femme, et 45 membres du conseil exécutif qui ont participé à un atelier de formation très réussi sur la sensibilisation au contexte social en octobre 2001.

Les intervenants considèrent que la formation de sensibilisation au contexte social devrait être obligatoire pour les gestionnaires et les chefs d'équipe; d'autres considèrent qu'elle devrait être élargie à l'ensemble du Ministère, en particulier pour les gestionnaires, de façon à mettre en place un climat réceptif à l'analyse visant l'égalité, encouragé et appuyé dans l'ensemble du Ministère.

Sensibilisation

La sensibilisation à l'Initiative de DÉS pourrait bénéficier d'une stratégie de communication plus globale. Bien que plusieurs gestionnaires appuient largement l'Initiative, tous ne voient pas la nécessité de continuer à la promouvoir. La mauvaise perception et la confusion dans l'esprit de certains entre « Diversité et égalité des sexes » et « Équité salariale » sont peut-être en partie responsables de la croyance selon laquelle « tout cela a déjà été fait »; certains croient peut-être que le Ministère a atteint ou est en voie d'atteindre ses objectifs d'équité en emploi avec les structures requises en place au sein du service des Ressources humaines.

Obligation de rendre compte

Certains ont fait valoir que l'obligation de rendre compte, par l'intermédiaire des examens annuels et de l'évaluation du rendement, pouvait être l'un des moyens de responsabiliser davantage les gestionnaires par rapport à la mise en œuvre de la DÉS dans leurs secteurs de responsabilité. La nécessité demeure de faire de l'analyse visant l'égalité entre les sexes un élément intégral du travail de chaque employé.

Recommandations visant l'intégration de la DÉES aux activités du Ministère

Durant les entrevues, les répondants ont proposé plusieurs façons d'intégrer de façon plus complète l'analyse de la DÉES aux activités du Ministère : comme les membres du conseil exécutif et les cadres supérieurs, les intervenants et le personnel du BDÉS croient qu'une politique ministérielle sur la DÉES, comme il en existait une sur l'égalité des sexes, est une première étape nécessaire de la mise en oeuvre de la diversité et de l'égalité des sexes dans l'ensemble du Ministère. La politique devrait être suivie de l'élaboration d'un énoncé de mission et d'un plan stratégiques fermes permettant de mieux intégrer les activités de DÉES à tous les aspects du travail du MdJ dans une première étape. Il faut également établir une stratégie de communication pour tenir les intervenants et le personnel à jour et conserver l'élan de l'Initiative.

L'objectif devrait être de créer/habiliter un BDÉS fort qui pourrait devenir désuet au terme d'une période de cinq ans ou disparaître graduellement au fur et à mesure de la diffusion de l'expertise dans l'ensemble du Ministère.

Au fil des années, des analyses d'égalité des sexes ou de diversité ont été réalisées par des bénévoles (les spécialistes en égalité des sexes, maintenant intervenants en diversité et en égalité des sexes, au nombre d'environ 60 dans tout le Ministère) et par le personnel du BDÉS. Des analyses d'égalité des sexes et/ou de diversité ont été réalisées pour des sujets aussi divers que les questions autochtones, les avantages sociaux (prestations aux conjoints de même sexe, déductions fiscales pour les frais de garde, discrimination sur la base de l'âge pour les prestations aux survivants dans le Régime de pensions du Canada), les contestations en vertu de la Charte, les causes pénales (questions relatives au SIDA, aux peines avec sursis, à la prostitution et questions autochtones en vertu du droit pénal, agression sexuelle, liberté d'expression). D'autres analyses ont traité de la discrimination pour des motifs d'origine raciale, de sexe et d'invalidité. Les questions de droit de la famille, d'immigration, de droits relatifs aux langues minoritaires et les questions des jeunes ont également été abordées.

Malgré tout, un certain nombre d'intervenants continuent de douter de leur importance et de se sentir sous-utilisés. Le manque de reconnaissance se reflète dans le fait que les descriptions de travail, les plans de travail et les évaluations de rendement restent silencieux sur les activités et les succès des intervenants. Il faut faire davantage pour habiliter les intervenants, augmenter leur degré de visibilité et leur offrir une plus grande reconnaissance.

La formation doit être continue et plus fréquente pour les cadres comme pour les employés du Ministère. Maintenant que les ressources financières nécessaires pour le personnel du BDÉS et les intervenants sont en place, il devrait être possible, dès que l'effectif sera complet, de procéder à la mise à jour du Guide, de mettre à jour la Grille intégrée d'analyse de la diversité et de l'égalité (GIADE), un outil de tri, et de rendre disponibles ces outils et d'autres sur une page DÉS mise à jour sur JUSnet.

Il semble y avoir une certaine confusion quant au rôle du personnel du BDÉS et des intervenants dans la conduite des analyses. Il faut toutefois souligner que, peu importe qui est responsable de la conduite des analyses, une très grande majorité (93 %) des répondants conviennent qu'il faut réglementer/formaliser l'exigence d'une analyse de la DÉS. La plupart des répondants préfèrent le mot « formaliser » pour indiquer un système ou une structure, et non une réglementation. L'outil GIADE pourrait adéquatement répondre à ce besoin. Il faudra toutefois en faire la promotion.

On a suggéré que le soutien de la direction devait s'ajouter à un leadership fort au sein du BDÉS pour assurer la progression de l'Initiative. La direction doit également assumer une plus grande responsabilité à l'égard de la DÉS, peut-être dans le cadre de l'ARÉE. Une meilleure intégration de la DÉS aux structures de déclaration du MdJ pourrait par exemple être obtenue si, par exemple, les 23 subordonnés directs du Sous-ministre devenaient responsables du traitement de la composante DÉS dans leurs secteurs de responsabilité respectifs.

Finalement, il vaut la peine de souligner que l'équité en emploi est souvent associée à la DÉS dans l'esprit des gens, lorsqu'ils sont invités à dire ce qui est selon eux inclus dans les concepts de diversité et d'égalité des sexes. Cela semble démontrer qu'il n'est pas clairement compris que la DÉS est une Initiative séparée du ministère de la Justice, dont l'accent vise principalement l'égalité en droit et l'égalité dans l'application/l'effet de la loi. La différence entre les politiques d'ÉE et de DÉS doit être mieux communiquée.

1. INTRODUCTION

L'Initiative sur la diversité et l'égalité des sexes (DÉS) a été lancée par le ministère de la Justice en février 2000 ; elle est issue du regroupement de l'Initiative sur l'égalité des sexes et de la Division de la diversité, de l'égalité et de l'accès à la justice et de la création du nouveau Bureau de la diversité et de l'égalité des sexes (BDÉS). Le but visé était d'en arriver à une intégration totale de l'analyse de la diversité dans l'ensemble des activités du Ministère, pour que celui-ci reflète la diversité de la société canadienne dans son ensemble. Le présent document constitue le rapport final sur l'analyse des besoins menée entre janvier et mars 2002 par la Division de l'évaluation du ministère de la Justice. Il donne les points saillants de l'examen portant sur l'Initiative sur la DÉS pour les exercices financiers 2000-2001 et 2001-2002, et met l'accent sur des recommandations en vue de l'intégration future de la diversité et de l'égalité des sexes aux travaux du Ministère.

1.1 Objectifs et questions

L'analyse des besoins avait pour objectif de mieux comprendre la pertinence de l'Initiative, d'évaluer son succès dans la mesure du possible et de fournir à la direction l'information nécessaire pour appuyer et éclairer les décisions de planification au sein du Ministère. L'examen porte sur les deux dernières années du BDÉS et de l'Initiative.

Treize questions d'examen ont été recensées, lesquelles peuvent être regroupées en trois catégories : pertinence, succès et solutions de rechange. Une quatrième catégorie traite des stratégies de collecte de données en vue d'une évaluation continue.

Pertinence de l'Initiative. Les questions relative à la pertinence examinent dans quelle mesure l'Initiative de DÉS est « bien inspirée », y compris dans quelle mesure l'Initiative et ses objectifs restent pertinents et dans quelle mesure il existe toujours un besoin continu pour une Initiative de cet ordre. La question examine également l'Initiative de DÉS en contexte, c'est-à-dire son intégration aux autres politiques et Initiatives de programme du gouvernement.

Succès. Les questions relatives au succès examinent dans quelle mesure l'Initiative a atteint ses objectifs. Sous cette rubrique sont également examinés l'efficacité de la promotion et tous les effets non intentionnels, découlant de la mise en œuvre de l'Initiative.

Solutions de rechange. Les questions relatives aux solutions de rechange traitent de la mesure dans laquelle des modifications pourraient être apportées à l'Initiative et au BDÉS afin de permettre de mieux atteindre leurs objectifs et d'en améliorer l'efficacité dans l'avenir. Le caractère adéquat du financement et la réceptivité de l'Initiative aux évaluations et examens précédents sont au nombre des éléments considérés.

Participation du BDÉS aux évaluations à venir. Des questions additionnelles ont été examinées en ce qui a trait aux mesures particulières et aux stratégies de collecte des données pouvant être utilisées afin de permettre une évaluation continue.

1.2 Méthodologie

L'approche méthodologique a été conçue de manière à permettre à l'évaluateur de s'alimenter à plusieurs sources dans le but d'obtenir des réponses complètes à chacune des questions posées. La méthodologie adoptée comprend les éléments suivants :

1. Examen et analyse de l'information et des données administratives sur l'Initiative;
2. entrevues avec 47 intervenants clés; huit membres actuels et passés du personnel de la DÉS; 18 membres du conseil exécutif et cadres supérieurs du Ministère; et 21 intervenants de la diversité et de l'égalité des sexes (IDÉS).

1.3 Composition du rapport

Le rapport comprend cinq autres chapitres. Le chapitre 2 présente une description de l'Initiative sur la diversité et l'égalité entre les sexes. Le chapitre 3 présente les constats relatifs à la pertinence. Les succès de l'Initiative font l'objet du chapitre 4. Les forces et les faiblesses de l'Initiative, ainsi que les solutions de rechange, font l'objet du chapitre 5. Le chapitre 6 donne un aperçu de la portée des questions et des processus d'évaluation qui pourraient être appliqués dans les évaluations futures. Les conclusions et les recommandations figurent au chapitre 7. L'annexe A donne la liste complète des activités menées dans le cadre de l'Initiative durant les deux années sur lesquelles a porté l'examen. L'annexe B présente une sélection, par sujets, de dossiers ayant fait l'objet d'une analyse de diversité ou d'égalité des sexes. L'annexe C est un rapport sur

la consultation du groupe de discussion de la SMA Intégration sur la DÉS, tenue en mai 2002, qui a contribué à la prise de décision sur la meilleure façon de réorganiser la DÉS afin d'intégrer la diversité et l'égalité des sexes aux travaux du Ministère.

2. DESCRIPTION DE L'INITIATIVE

2.1 Aperçu

En février 2000, l'Initiative sur l'égalité des sexes a été fusionnée avec la Division de la diversité, de l'égalité et de l'accès à la justice pour donner naissance au Bureau de la diversité et de l'égalité des sexes (BDÉS). Le Bureau avait pour mandat de relever le profil des questions relatives à la diversité au sein du Ministère comme l'Initiative sur l'égalité des sexes l'avait fait pour la problématique homme-femme, et de faciliter l'intégration de la diversité et de l'égalité des sexes dans toutes les activités du Ministère.

Les deux principaux objectifs du BDÉS sont la mise en œuvre de la politique¹ et la prestation de conseils. Pour mettre en œuvre la politique, le BDÉS mène des activités de sensibilisation, communique la stratégie à l'ensemble du Ministère, assure une formation en analyse de la diversité et de l'égalité des sexes aux intervenants et au personnel du Ministère et donne une formation de sensibilisation au contexte social. Le BDÉS organise des projets spéciaux et développe des réseaux. Pour fournir des conseils, le BDÉS mène différents projets de recherche et, avec l'assistance du réseau des intervenants, effectue des analyses de diversité des politiques et des litiges dans l'ensemble du Ministère. Un membre du BDÉS siège également au comité du contentieux du ministère de la Justice, afin de fournir des conseils, des analyses ainsi que des avis juridiques sur les risques juridiques associés aux différentes options en cours d'examen au sein du Ministère.

Le budget et le personnel du BDÉS, qui sont décrits au point 2.2, ont varié considérablement au cours des deux années sous examen. Cette situation a limité les activités qui ont pu être entreprises et l'effet général de l'Initiative. Les autres ressources sont traitées de façon plus approfondies au point 5.4.

¹ L'un des constats de l'analyse des besoins indique que la politique du Ministère sur l'égalité des sexes doit être mise à jour pour englober la diversité.

Les activités du BDÉS sont décrites au point 2.3 et leurs effets font l'objet du chapitre 4. Le BDÉS a préparé un plan de travail pour chaque année, mais n'a pas produit de rapports annuels. L'information sur les activités menées par le BDÉS et les intervenants provient de différents dossiers menés par le BDÉS.

2.2 Prestation des services

Avant l'amalgamation, un avocat principal (LA-2B) dirigeait la Division de l'égalité et de l'accès à la justice qui comptait trois postes d'avocats, trois postes de gestionnaires de programme et deux employés de soutien administratif (adjoint administratif et secrétaire). La plupart des employés de l'Initiative sur l'égalité des sexes étaient en détachement et n'occupaient pas de postes.

Après l'amalgamation, la direction du BDÉS a été confiée à un conseiller principal (LA-3A) relevant directement du Sous-ministre jusqu'en novembre 2000, puis de la SMA Intégration. L'organigramme le plus récent comprend trois postes AS et un poste de secrétariat, qui assurent les services de soutien administratif à cinq avocats et trois postes de direction de programmes. D'autres personnes ont été embauchées à contrat pour coordonner les conférences et préparer les bulletins. À l'occasion, le Bureau a embauché un stagiaire ou un étudiant en emploi d'été. L'effectif total de 12 employés n'a jamais été atteint. Au moment de l'analyse des besoins, le poste de conseiller principal est vacant; le personnel se compose d'un avocat principal, d'une avocate (en congé de maternité), d'un analyste principal des politiques et de la coordonnatrice de projet. Le poste de secrétaire est occupé par une personne provenant d'une agence de placement.

2.2.1 Conseiller principal en DÉs

Le conseiller principal agit à l'interne pour favoriser l'évolution dans l'approche adoptée par le personnel du Ministère face à leur travail, par l'intégration de l'analyse de la diversité et de l'égalité des sexes aux activités quotidiennes de tous les secteurs. Les fonctions habituelles du conseiller principal comprennent l'augmentation de la sensibilisation des paliers supérieurs du Ministère à l'égard des questions de DÉs, la conduite des analyses de la diversité pour les secteurs des Opérations juridiques, des Politiques et du Droit civil/corporatif, la fourniture de conseils d'expert, de leadership et d'orientation au réseau des intervenants, la sensibilisation interne par la direction de la publication de bulletins trimestriels sur les questions, les dossiers et les événements relatifs à la diversité et à l'égalité des sexes, la participation aux communications

internes du MdJ, comme InterPares, Justinfo et les sites intranet et Internet, et l'assurance que les outils de formation sont élaborés et offerts aux groupes appropriés. Le conseiller principal doit également assurer le leadership sur les questions relatives à la DÉS et siéger sur les comités interministériels et sur les sous-comités f-p-t.

Au plan externe, le conseiller principal reste en communication continue avec les organismes non gouvernementaux, les organismes des droits de la personne et les gouvernements provinciaux, et tient des consultations avec les groupes d'intérêt sur la diversité et l'égalité des sexes à l'extérieur du gouvernement. Au plan international, le conseiller principal a la responsabilité d'augmenter la visibilité de la DÉS et de la jurisprudence canadienne, de faire des présentations aux visiteurs internationaux (p. ex. Philippines, Indonésie, Cambodge, Chine, Japon, Paraguay, Afrique du Sud), de préparer le matériel destiné aux exposés du gouvernement du Canada aux groupes internationaux et à l'occasion de représenter le Canada à l'étranger.

2.2.2 Avocat de la DÉS

Outre la conduite d'analyses de la diversité et de l'égalité des sexes sur les questions de politiques, de contentieux et de programmes, et le développement d'un réseau actif d'intervenants au sein du Ministère, l'avocat de la DÉS doit fournir des avis juridiques sur le fond au comité du contentieux et à d'autres intervenants pouvant bénéficier de l'opinion du BDÉS, de faire des commentaires sur les avis juridiques relatifs au risque juridique associé aux différentes options de règlement des dossiers, et de donner des conseils et des commentaires sur différents mémoires au Cabinet (MC) préparés par le Ministère. Les avocats participent à la présentation de la politique sur la DÉS à différents groupes internes et externes, notamment à d'autres ministères fédéraux, aux ONG autochtones, à l'Association du Barreau canadien, et à des groupes internationaux, dont l'AFAI et le MAECI. Les avocats effectuent également le travail de préparation et siègent au comité des rencontres, conférences et protocoles internationaux (protocole facultatif IDC CEDAW, Comité de mise en œuvre de la Déclaration de Vienne, Commission interaméricaine des femmes). Ils appuient le Conseiller principal en préparant des exposés, des discours et des notes d'information à l'intention du Ministre.

2.2.3 Analystes des politiques et coordonnateurs de projets

Les analystes principaux des politiques effectuent des analyses sur les politiques et les programmes du Ministère, siègent à différents comités ministériels pouvant tirer avantage d'une

information sur la DÉS et préparent un rapport annuel sur le multiculturalisme pour Patrimoine Canada. Ils siègent également à différents groupes de travail du Ministère, préparent des notes d'information, des discours et font des commentaires sur les MC. Ils préparent également l'index de droit jurisprudentiel, résument les dossiers actuels et le tiennent à jour et participent à la préparation du bulletin trimestriel.

Au cours de la dernière année, les analystes ont, en collaboration avec le coordonnateur de projets, participé à l'élaboration d'un programme de formation de deux jours en analyse de la réalité sociale, dirigé le groupe de travail chargé de l'élaboration du cours, choisi les conférenciers et préparé le matériel d'étude. Ils ont ensuite procédé à un essai préliminaire du cours et en ont fait l'évaluation. Une fois le cours raffiné, ils ont pris part à l'organisation de la présentation du cours et à son évaluation. Le cours a été présenté aux intervenants, au personnel du Bureau régional de l'Ontario et au Barreau du Haut-Canada, à Toronto. Une version abrégée a été présentée à la haute direction du ministère de la Justice en octobre 2001 à Montebello au Québec.

2.2.4 Budget de la DÉS

Avant l'amalgamation, en 1999-2000, le budget de l'Initiative sur l'égalité des sexes s'élevait à 500 000 \$, provenant de la réserve du SM. Un déficit du budget des salaires (125 000 \$) était comblé à même les fonds O&M. Des 375 000 \$ affectés aux dépenses O&M, 250 000 \$ provenaient du fonds de gestion du risque et de la charge de travail.

En 2000-2001, les services votés de la DÉS s'élevaient à 1 132 296 \$, dont 607 826 \$ pour les salaires et 524 470 \$ pour les dépenses O&M.

En 2001-2002, après un exercice d'ajustement des services votés, le Bureau se voyait accorder des services votés (1 246 971 \$) à hauteur de 447 374 \$ en salaires et 799 597 \$ pour l'exploitation et la maintenance. Ces services votés ont été approuvés pour les exercices ultérieurs, avec 12 ÉTP.

2.3 Activités de DÉS

Un examen des dossiers du BDÉS montre une variété d'activités réalisées à l'appui de l'Initiative au cours des deux dernières années. Elles sont résumées ci-dessous, avec les points saillants des

principales activités. Une présentation plus complète des activités figure à l'annexe A. Certains dossiers ayant fait l'objet d'une analyse de la diversité ou de l'égalité des sexes figurent à l'annexe B, classés par sujet.

En septembre 2000, le Bureau de la diversité et de l'égalité des sexes a tenu sa première réunion sous son nouveau mandat combiné avec les intervenants de la diversité et de l'égalité des sexes (IDÉS), à Ottawa. Le réseau des intervenants est formé de membres du personnel du ministère de la Justice qui souhaitent s'informer sur les questions de diversité et d'égalité des sexes et agir à titre de personnes-ressources auprès de leurs collègues. Il existe également un certain nombre d'intervenants dans d'autres ministères (Immigration, Santé, Statut de la femme). Dans le cadre de la réunion de deux jours, les intervenants ont assisté à des présentations sur les handicaps, les questions raciales, la modernisation des avantages sociaux et les questions autochtones et discuté du nouveau mandat du BDÉS, de l'application de l'analyse de la diversité et de la réalité sociale sur le droit canadien et de son application pratique dans les activités du Ministère. Un outil de filtrage, la Grille intégrée d'analyse de la diversité et de l'égalité (GIADE) a été présenté aux intervenants.

En mars 2000, le BDÉS a fait partie de la délégation canadienne à la 45^e session de la Commission des Nations Unies sur le statut de la femme. Le BDÉS a agi à titre de négociateur en chef dans les discussions thématiques sur le sexe et toutes les formes de discrimination, qui se sont terminées par l'adoption de conclusions concertées qui devaient être utilisées lors de la Conférence mondiale contre le racisme à l'automne 2001.

Le BDÉS a collaboré avec les administrations provinciales et territoriales au développement d'un outil d'analyse de la réalité sociale, la Grille intégrée d'analyse de la diversité et de l'égalité (GIADE). La grille permet d'évaluer les effets potentiels des initiatives du ministère de la Justice pour les peuples autochtones, les personnes handicapées, les adolescents et les enfants, les minorités raciales, les femmes et les autres groupes désignés au Canada.

Au cours des deux dernières années, le BDÉS a travaillé à l'établissement des structures, des processus et des outils nécessaires à l'institutionnalisation de la pratique de l'analyse de la réalité sociale au sein du Ministère. À cette fin, en décembre 2000, le BDÉS a tenu une rencontre avec son comité consultatif national, formé d'experts externes, afin de discuter de l'élaboration d'un programme de formation/sensibilisation à l'analyse de la réalité sociale. Tout au long de l'hiver et du printemps de 2001, un sous-groupe formé de membres du comité consultatif national et de membres de l'équipe de la DÉS a travaillé à l'élaboration du contenu de ce programme.

Un programme pilote a été présenté aux membres du ministère de la Justice en juin et, après modification, aux membres du conseil exécutif à l'automne. En octobre 2001, le bureau régional du MdJ à Toronto a tenu un atelier de formation à la diversité de deux jours réunissant 25 personnes, en collaboration avec le Bureau des Initiatives en diversité du Barreau du Haut-Canada.

Ces événements, comme d'autres, sont diffusés au sein du Ministère par l'entremise du bulletin de la DÉs. Le bulletin, publié chaque trimestre, est disponible sur support papier et électronique, sur le réseau JUSnet; il contient des mises à jour sur les décisions récentes de la Cour suprême du Canada et d'autres renseignements sur la diversité pouvant intéresser le personnel du Ministère. Le BDÉS a également participé à la préparation de la trousse d'orientation à l'intention des nouveaux employés du ministère de la Justice affichée sur le site Intranet du Ministère. La trousse d'orientation contient un lien direct vers la page d'accueil de la DÉs.

La Section de la diversité et de l'égalité des sexes et ses trois partenaires autochtones –le Métis National Council of Women, Pauktuutit et l'Association des femmes autochtones du Canada – ont reçu l'autorisation de tenir une consultation auprès des femmes autochtones sur les questions relatives à la justice, en vertu de l'Initiative du secteur bénévole. La consultation a été tenue à Ottawa du 26 au 28 septembre 2001.

3. PERTINENCE DE L'INITIATIVE

Le contexte social fait référence aux facteurs environnementaux qui peuvent influencer sur la prise de décision judiciaire. Le système de justice fait face au défi constant d'interpréter et parfois de modifier la législation à la lumière des principes contenus dans la *Charte canadienne des droits et libertés* (la *Charte*). Les juges et les avocats, bien qu'ils soient des experts du droit, ne sont pas toujours conscients des différents points de vue des groupes recherchant l'égalité au Canada. L'analyse de la réalité sociale aide les juges et les avocats à reconnaître et à remettre en question leurs hypothèses de travail².

3.1 Justification

Pour en arriver à une analyse complète et approfondie d'un dossier, d'une loi ou d'un programme, il faut prendre en compte les principes d'égalité enchâssés dans la *Charte*. Pour effectuer une analyse complète de l'égalité des sexes et de la diversité, il faut comprendre le contexte social du droit jurisprudentiel ou du programme et de ses répercussions sur les divers groupes au sein de la société canadienne. Quels sont ces groupes? En bref, ce sont les femmes; les adolescents et les enfants; les aînés; les peuples autochtones; les minorités raciales et ethno-culturelles; les réfugiés; les immigrants récents; les personnes handicapées; les analphabètes; les bénéficiaires de l'aide sociale et les pauvres; les groupes religieux; les gais; les lesbiennes et les personnes bisexuelles; et les non conformistes sexuels³. En fait, la notion recouvre tous les groupes potentiellement désavantagés.

Un examen de la Série de profils du Centre canadien de la statistique juridique⁴ montre que les femmes et les membres des groupes d'équité font face à des difficultés et à des barrières importantes dans le contexte social d'application des lois et politiques fédérales. Quelques exemples :

² Leadership in Diversity: Social Context Awareness Program, ministère de la Justice du Canada.

³ Ce sont les 13 sous-groupes recensés par la DÉJ qui figurent à la liste de vérification du GIADE.

⁴ Série de profils du Centre canadien de la statistique juridique, juin 2001.

- Un peu plus de la moitié des personnes habitant au Canada sont des femmes ou des enfants de sexe féminin. Les femmes forment une proportion relativement importante de la population âgée. En 2000, 57 pour 100 des personnes de 65 ans ou plus au Canada étaient des femmes. Les questions de pauvreté concernent particulièrement les femmes, comme nous le verrons plus loin.
- Il y a eu une augmentation importante du nombre de femmes chefs de familles monoparentales (19 pour 100 en 1996). En 1996, 83 pour 100 des familles monoparentales étaient dirigées par des femmes, comparativement à 10 pour 100 en 1971.
- Les femmes formaient 46 pour 100 de la population active occupée en 1999, comparativement à 37 pour 100 en 1976. Le revenu moyen des femmes reste toutefois largement inférieur à celui des hommes. En 1998, le revenu moyen des femmes au travail était de 20 800 \$ comparativement 33 900 \$ pour les hommes.
- Les personnes handicapées forment une proportion substantielle de la population canadienne. En 1991, on estimait à 4,2 millions, soit 16 pour 100 de la population totale, le nombre de Canadiens et Canadiennes vivant avec un handicap. Dans tous les groupes d'âge, la proportion de personnes handicapées occupant un emploi est largement inférieure à celle des personnes sans handicap. Le revenu moyen des personnes handicapées est moindre que celui des personnes non handicapées. Plusieurs personnes handicapées signalent avoir fait l'objet de discrimination au travail. En 1991, 8 pour 100 de toutes les personnes handicapées âgées entre 15 et 64 ans ont indiqué qu'on leur avait refusé un emploi dans les cinq années précédentes.
- Les résultats de l'Enquête sur l'alphabétisation des adultes, menée en 1994, indiquent que 22 pour 100 de la population de 16 ans et plus n'étaient capables que d'effectuer des tâches de lecture simple, comme trouver un élément d'information dans un texte. Ce groupe montrait également un taux de chômage de 26 pour 100, comparativement à 10 pour 100 pour les répondants qui se situaient aux deuxième et troisième niveaux et d'à peine 4 pour 100 pour ceux qui se situent aux niveaux de littératie les plus élevés. Les immigrants comptent pour une grande partie de la population canadienne présentant des problèmes d'alphabétisation; les personnes nées hors du Canada sont deux fois plus susceptibles que celles nées au Canada de présenter des problèmes d'alphabétisation.
- Les problèmes découlant de l'analphabétisme et de la sous-scolarisation présentent une forte corrélation. En 1996, 18 pour 100 de tous les immigrants au Canada avaient moins de neuf années de scolarité, comparativement à 12 pour 100 pour les personnes nées au Canada. Au même moment, près du quart des Autochtones de 15 ans et plus n'avaient pas fréquenté l'école secondaire.

- En 1998, un Canadien sur six, soit 17 pour 100 de la population, avait un revenu inférieur au seuil de faible revenu de Statistique Canada. La proportion d'enfants vivant dans une famille à faible revenu a augmenté depuis les années 80, passant de 16 pour 100 en 1980 à 19 pour 100 en 1998. Les femmes forment la majorité des Canadiens à faible revenus. En 1998, 55 pour 100 de toutes les personnes à faible revenu étaient des femmes; 18 pour 100 de toutes les femmes avaient un revenu faible, comparativement à 15 pour 100 des hommes. La familles monoparentales dirigées par une femmes sont particulièrement susceptibles d'avoir un revenu faible. En 1998, 53 pour 100 de toutes les familles monoparentales dirigées par une femme avaient un revenu inférieur au seuil de faible revenu. En comparaison, 23 pour 100 des familles monoparentales dirigées par un homme et 11 pour 100 des familles biparentales avec des enfants avaient un revenu sous le seuil de faible revenu. En 1998, 19 pour 100 des immigrants vivaient avec un faible revenu, comparativement à 15 pour 100 pour les non-immigrants.
- Avant 1961, à peine 3 pour 100 des immigrants provenaient de minorités visibles. Entre 1981 et 1990, 65 pour 100 des nouveaux immigrants appartenaient à une minorité visible, un taux qui passe à 74 pour 100 pour la période de 1991 à 1996.

Il y a de toute évidence une grande diversité au sein de la population canadienne. Les lois et les politiques peuvent toucher de façon très différente les différents groupes et individus. Il est impératif pour le MdJ de tenir compte de la réalité sociale du Canada afin que nos lois, nos politiques et nos programmes n'aient pas de répercussions négatives sur certains citoyens et de fournir à tous un accès égal à la justice au Canada.

3.2 La DÉJ et l'environnement élargi

3.2.1 La DÉJ et le mandat du MdJ

L'énoncé de mission (mandat) du ministère de la Justice indique que celui-ci doit appuyer le ministre de la Justice afin de faire en sorte que la Canada reste une société juste et respectueuse des lois, avec un système de justice accessible, efficace et équitable; de fournir des services et des conseils juridiques de haute qualité au gouvernement et à ses ministères et organismes clients; et de promouvoir le respect des droits et des libertés, des lois et de la Constitution.

Comment la DÉJ contribue-t-elle au mandat du ministère de la Justice? On peut définir le contexte social comme l'arrière-plan social sur lequel se détachent les questions soumises aux tribunaux et duquel proviennent les parties à un litige. Il renvoie aux facteurs contextuels qui

éclairent la prise de décision judiciaire⁵. Afin de tenir compte des principes d'égalité enchâssés dans la *Charte*, il faut comprendre le contexte social du droit jurisprudentiel ou du programme et ses effets sur différents groupes au sein de la société canadienne. En réalisant des analyses sur le contexte social des politiques, des programmes et de la culture interne du Ministère, le BDÉS aide à faire en sorte que le Ministère remplisse son mandat. La DÉs contribue de ce fait à assurer la pertinence, la réceptivité, l'accessibilité et l'équité du Ministère et du système de justice et conserve en conséquence une pertinence continue pour le mandat du ministère de la Justice.

3.2.2 La DÉs et le système judiciaire canadien

D'autres partenaires du système juridique canadien se préoccupent de la notion de contexte social du droit et de son application. Le Conseil canadien de la magistrature a adopté en mars 1994 une résolution unanime approuvant le concept de programmes de formation aux questions de contexte social, incluant le sexe et la race (peuples autochtones, personnes d'autres groupes raciaux ou ethnoculturels, minorités visibles), dans le but d'en arriver à des décisions équitables, impartiales et de grande qualité⁶. L'Institut national de la magistrature, institué pour fournir des programmes de formation des juges au Canada, assure la réalisation de cet objectif. Le Service des Initiatives en équité du Barreau du Haut-Canada offre des programmes de formation à l'égalité et à la diversité aux membres du Barreau du Haut-Canada ainsi qu'aux membres de la profession juridique et au public.

3.3 Besoin continu

Les théoriciens du droit se demandent entre autres si le droit canadien doit représenter les valeurs partagées d'une nation, par exemple par l'entremise de la *Charte canadienne des droits et libertés*, ou si le droit applique les valeurs de la communauté dominante, excluant de ce fait les perspectives et les besoins des peuples autochtones, des minorités visibles, des personnes

⁵ Institut national de la magistrature, « Statement of Needs and Objectives for Continuing Judicial Education on the Social Context of Judicial Decision-Making », p.1.

⁶ Swinton, Katherine, « Report à l'Institut national de la magistrature sur la formation à la réalité sociale pour les juges », février 1996.

handicapées et des autres groupes marginalisés⁷. Plus près de nous, le ministère de la Justice a-t-il pour rôle de promouvoir la justice ou la loi? Convaincus que le Ministère a le devoir de favoriser la justice pour tous les citoyens, les intervenants ont recommandé lors de leur rencontre annuelle d'octobre 2000 que la formation à la réalité sociale devienne obligatoire et soit intégrée aux programmes de formation et à tous les aspects du Ministère.

⁷ Jurisprudence for Judges; or Why Legal Theory Might Matter for Social Context Education, Richard F. Devlin, Dalhousie Law School, 25 mai 2001, p.9-10.

4. RÉSULTATS DE L'INITIATIVE

4.1 Promotion de l'Initiative, recrutement et formation des intervenants

4.1.1 Promotion de l'Initiative

L'information sur le BDÉS et la politique du ministère de la Justice sur la diversité et l'égalité des sexes a été mise à jour pour la dernière fois sur l'intranet du Ministère le 21 septembre 2000. Le dernier bulletin trimestriel cité sur Internet est le numéro huit, de juillet 2000. Le bulletin est publié sur papier tous les trois mois et distribué à tous les employés du ministère de la Justice, y compris dans les bureaux régionaux et les USJ. Le dernier numéro publié est celui de l'automne 2001, numéro 9. Le manque de personnel au BDÉS rend difficile la tenue à jour du site Internet.

De la même façon, les efforts de recrutement de nouveaux intervenants ont porté peu de fruits au cours des deux dernières années, au point que le recrutement ne s'est fait durant cette période que sur une base informelle et principalement du fait du conseiller principal. La liste des intervenants doit être mise à jour régulièrement.

À l'époque de l'Initiative sur l'égalité des sexes (IÉS), le Ministère comptait plus de 60 spécialistes de l'égalité des sexes (SÉS) répartis dans tous les bureaux régionaux et tous les secteurs d'activité du Ministère. Le BDÉS peut également compter sur plus de 60 intervenants de l'égalité entre les sexes (IDÉS), qui peuvent effectuer l'analyse de la diversité et de l'égalité des sexes des questions touchant les politiques, les litiges et les programmes dans l'ensemble du ministère de la Justice. La plupart des intervenants sont d'anciens SÉS qui ont reçu une formation en analyse visant l'égalité des sexes et qui ont augmenté leurs compétences et leurs connaissances des questions de diversité et d'égalité des sexes dans le cadre de rencontres annuelles. Les participants à la rencontre annuelle de 1999 ont indiqué que les modules de formation devraient être présentés à plus haute fréquence lors de sessions plus courtes.

Tous les intervenants qui ont participé à la rencontre annuelle d'octobre 2001 ont reçu la formation en réalité sociale élaborée et mise à l'essai au cours de l'année précédente.

Le matériel de soutien destiné au Programme de sensibilisation à la réalité sociale a été préparé et contient huit articles écrits par des experts sur les enjeux de l'égalité dans le système juridique canadien. Tous les intervenants qui ont pris part à la formation sur la réalité sociale en ont reçu un exemplaire.

Les rencontres annuelles des intervenants visent à partager les leçons apprises et les expériences entre les intervenants et à leur offrir une formation. Au cours des deux dernières années, ces rencontres ont eu lieu les 13-14 septembre 2000 et les 11-12 octobre 2001.

Le BDÉS s'efforce de susciter une perception des répercussions de la diversité dans les activités quotidiennes du Ministère, d'augmenter la sensibilisation aux questions de réalité sociale et d'asseoir les enjeux de réalité sociale dans la théorie juridique. Le BDÉS a créé un comité spécial chargé d'élaborer un programme de formation à la réalité sociale (diversité, questions autochtones et égalité des sexes) qui a fait l'objet d'un projet-pilote en juin 2001 auprès de 29 intervenants. De ceux-ci, 23 (79 pour 100) ont rempli une évaluation du programme de formation. À partir de leurs commentaires, des ajustements ont été apportés au programme qui a pu ensuite être utilisé à l'occasion de la rencontre annuelle des intervenants et à l'occasion de la session de formation à la négociation collective du Barreau canadien et du Bureau régional de l'Ontario en octobre 2001. Une version abrégée a été présentée aux membres du Conseil exécutif du Ministère à la fin du même mois.

Dans l'ensemble, les programmes de formation commandités et élaborés par le BDÉS depuis novembre 1999 ont touché 199 participants à un coût de 129 774 \$, en incluant les essais préliminaires du nouveau programme de formation à la réalité sociale. Les essais préliminaires ont été menés à Brockville et ont mobilisé 45 participants durant deux jours, à un coût de 40 120 \$. Le comité de formation à la diversité du BRO a co-commandité un atelier de formation de deux jours sur la diversité avec le Barreau du Haut-Canada les 22 et 23 octobre 2001. Le BDÉS a enregistré une partie de cet événement afin de l'utiliser dans des ateliers de formation ultérieurs.

De plus, environ 30 cadres supérieurs du ministère de la Justice (membres de ce qu'on appelait alors le comité exécutif) ont reçu en novembre 1999 une formation de sensibilisation à la problématique homme-femme. Les rédacteurs juridiques ont reçu une formation similaire en octobre 1999 et en mai-juin 2000, par l'entremise du BDÉS. Une session de sensibilisation à la problématique homme-femme a été offerte aux cadres supérieurs en mars 2000. En octobre 2001, comme on l'a mentionné plus tôt, les membres du Conseil exécutif ont pris part à une séance de formation très réussie sur la sensibilisation à la réalité sociale, présentée par le BDÉS.

Programmes de formation présentés et élaborés par le BDÉS

Programme	Dates	Nombre de participants	Coût
Montebello Conseil exécutif	26 octobre 2001	45	18 391 \$
Réunion annuelle des intervenants (Ottawa)	11 – 12 octobre 2001	49	52 213 \$
Pilote de la formation à la réalité sociale (Brockville)	14 – 15 juin 2001	45	40 120 \$
Réunion annuelle des intervenants (Ottawa)	13 – 14 septembre 1999	45	12 300 \$
Consultations auprès des femmes (Ottawa)	28 novembre 1999	15	6 750 \$

4.2 Programmes de formation/Atteinte des objectifs

4.2.1 Programme de formation

Le comité des programmes de la DÉs a fait l'évaluation des programmes de formation. Les participants ont rempli des fiches d'évaluation immédiatement après la formation et fait des commentaires sur leur perception de l'utilité de la formation. Ces résultats ont ensuite été utilisés pour apporter des améliorations aux programmes. Voici un résumé des commentaires des participants :

Sommaire des résultats immédiats des programmes (tirés des fiches d'évaluation)

Brockville – Projet pilote, 14-15 juin 2001

- √ Compréhension des questions touchant la réalité sociale et la loi
- √ Sensibilisation à la réalité sociale
- √ Le programme est une première étape vers l'intégration de la réalité sociale au travail quotidien
- √ Les répercussions sur le travail seront positives

Ottawa- Intervenants, 11-12 octobre 2001

- √ La formation à la réalité sociale devrait être obligatoire pour tous les employés
- √ Le programme développe la sensibilité
- √ Le cadre d'analyse de la réalité sociale est un outil utile

- √ Le Ministère bénéficierait de l'extension de ce programme à l'ensemble du Ministère
- √ Les intervenants ont besoin d'un mode de communication plus structuré entre eux
- √ Les intervenants doivent se rencontrer plus souvent

Montebello- Conseil exécutif, 26 octobre 2001

- √ Plus grande sensibilisation aux enjeux qui doivent être recensés dans l'analyse des problèmes
- √ Plus grande sensibilité aux questions de réalité sociale
- √ Meilleure appréciation de la théorie juridique derrière les questions de diversité

Résumé des points soulevés

- L'analyse de la réalité sociale est perçue comme essentielle
- Sensibilisation accrue
- L'interaction avec les pairs est importante
- Le cadre d'analyse de la réalité sociale est utile

Plusieurs participants au projet pilote ont suggéré que le présentateur, le professeur Richard Devlin de l'École de droit de l'Université de Dalhousie, soit invité à faire une présentation sur la théorie juridique et l'éducation à la réalité sociale devant la haute direction et les membres du Conseil exécutif du Ministère. Cette unité a été considérée la plus utile du programme de formation. Sa présentation aux membres du Conseil exécutif a été jugée excellente et comme un élément de réflexion; on a estimé que le présentateur était excellent. Les intervenants ont également donné une très forte appréciation à ce module, soit une note de 5 sur 5 de 30 pour 100 des participants et de 4 d'un autre 50 pour 100 d'entre eux. Le P^f Devlin a également reçu une excellente note des participants au cours dans la région de l'Ontario.

Les intervenants croient également que la formation à la réalité sociale devrait être obligatoire pour les gestionnaires et les chefs d'équipe, alors que d'autres ont suggéré qu'elle soit étendue à l'ensemble du Ministère et plus particulièrement aux gestionnaires, de façon à créer un climat favorable à l'analyse visant l'égalité, climat soutenu et encouragé dans l'ensemble du Ministère.

Le cadre d'analyse de la réalité sociale a également reçu de très bonnes notes de la part des intervenants, qui y voient un outil utile dans la réalisation de leur travail. Cependant, les entrevues avec les membres du Conseil exécutif et de la direction du Ministère et avec les intervenants ont également révélé que les participants considèrent la matière plutôt théorique. La méthodologie doit être rendue plus pratique et plus pertinente aux besoins du ministère de la Justice.

4.2.2 Sensibilisation, formation des intervenants, analyses de la DÉS et établissement de réseaux

Dans l'ensemble, la plupart des répondants considèrent que les objectifs de la DÉS n'ont été que « partiellement » ou « minimalement » atteints. Pour l'essentiel, la plupart des répondants considèrent que ces objectifs sont continus.

Tableau 1

Pour chacun des objectifs/activités ci-dessus, dans quelle mesure diriez-vous que le Ministère a atteint ses objectifs ou terminé ses activités?					
Sensibilisation :	_6_Pleinement	25_Partiellement	14_Minimalement	_1_Pas du tout	___Ne sait pas
Formation des intervenants :	_7_Pleinement	16_Partiellement	13_Minimalement	_3_Pas du tout	_7_Ne sait pas
Analyses DÉS :	_3_Pleinement	15_Partiellement	12_Minimalement	_4_Pas du tout	12_Ne sait pas
Dév. réseaux :	_4_Pleinement	14_Partiellement	12_Minimalement	_4_Pas du tout	12_Ne sait pas

Il faut signaler qu'un nombre important de répondants dans l'ensemble du Ministère semblent croire que tous les fonctionnaires du MdJ ont la responsabilité de réaliser les analyses de DÉS dans le cadre de leur travail, avec le soutien expert du BDÉS et des intervenants. D'un autre côté, les réponses indiquent également que le personnel du BDÉS, comme certains membres du réseau des intervenants, passe beaucoup de temps à effectuer des analyses de DÉS. Il n'apparaît pas clairement si cela signifie qu'il y a duplication des tâches ou une transition graduelle vers la diffusion de la responsabilité des analyses DÉS dans tous les secteurs. Peu importe la raison du dédoublement/chevauchement apparent, il serait probablement bénéfique de répartir/reconnaître clairement les responsabilités à l'égard des analyses DÉS, en les incorporant aux plans de travail et aux ARÉE, et en précisant et en différenciant le rôle du personnel du BDÉS, des intervenants et des autres fonctionnaires du MdJ (tout en conservant la souplesse permise par les différentes options d'analyse de la DÉS, y compris l'option d'une transition graduelle visant à répartir la responsabilité dans l'ensemble du Ministère – si tel est l'objectif ultime, il devrait être explicite).

Le BDÉS a pris part à l'organisation des consultations auprès des femmes autochtones qui visaient à améliorer la capacité d'élaboration des politiques du ministère de la Justice. Il s'agissait d'un projet du Secteur des Initiatives bénévoles, qui en assurait donc le financement. Pour le Ministère, les dividendes sont un modèle de consultation intéressant pour la Section de la consultation, alors que les résultats intéresseront la Planification stratégique et les Affaires autochtones, en particulier dans le domaine de la justice réparatrice. La consultation a permis d'établir des liens entre les trois groupes autochtones de même qu'entre les groupes de femmes

autochtones et certains ministères fédéraux. Le rapport sur les consultations sera disponible à l'été 2002.

4.3 Répercussions non intentionnelles

Les informateurs clés ont été invités à recenser les répercussions non intentionnelles (positives ou négatives) découlant de la mise en œuvre de l'Initiative sur la DÉS. Dans l'interprétation des résultats, il est important de se rappeler, comme c'est le cas pour toutes les entrevues, que les répondants sont plus enclins à exprimer les idées négatives qu'à souligner les aspects positifs. Toutefois, lorsqu'il s'agit de modifier un programme ou une initiative, il est parfois plus important de savoir ce qui ne fonctionne pas ou ce qui peut être amélioré, de façon à apporter les changements nécessaires.

4.3.1 Répercussions positives

Les répondants croient que la DÉS offre une enceinte permettant de soulever des questions qui autrement se perdraient. Au sein du MdJ, le BDÉS a accru la sensibilité face aux questions relatives à la DÉS; entraîné une augmentation du travail de fond accompli par le BDÉS; et de façon générale, créé une plus grande prise de conscience des enjeux de la DÉS.

Les répondants ont également signalé que la présence d'un Bureau de la diversité et de l'égalité des sexes au sein du ministère de la Justice avait amené les autres ministères fédéraux à mettre davantage l'accent sur la DÉS. Le MdJ est perçu comme un leader parce qu'il a mis en place un BDÉS autonome, faisant en sorte que le MdJ est aussi perçu comme un leader en matière de DÉS. Au sein du gouvernement du Canada, seul le MdJ pratique l'analyse de la DÉS; le ministère du Patrimoine canadien s'adresse au BDÉS du ministère de la Justice. Il n'y a pas d'équivalent du BDÉS au sein des gouvernements provinciaux.

Pour les répondants, la DÉS contribue à l'évolution de la jurisprudence à l'échelon de la Cour suprême, comme en fait foi la législation sur les conjoints de même sexe. L'un des répondants fait remarquer que si les hommes ont pu se sentir exclus au départ de l'Initiative d'égalité entre les sexes, la diversité touche tout le monde. L'Initiative d'égalité entre les sexes a permis d'améliorer l'interaction entre les hommes et les femmes aux échelons supérieurs de la hiérarchie. Parmi les autres répercussions positives, on note l'établissement des réseaux; le développement des outils d'analyse; et la responsabilisation des gens appelés à prendre de

nouvelles responsabilités et des responsabilités élargies en se joignant aux intervenants et/ou en entreprenant des analyses de DÉS.

4.3.2 Répercussions négatives

Parmi les répercussions négatives, les répondants ont indiqué qu'il y avait eu une réaction dans le domaine de l'équité en emploi. Le BDÉS est parfois perçu par certains comme une structure permettant de satisfaire les normes d'équité en emploi. Ceci a entraîné plusieurs répercussions négatives, gommant la distinction entre l'équité en emploi et la DÉS. Cela a nui au véritable programme d'équité en emploi du Ministère. À certains moments, on a constaté des répercussions négatives pour le personnel embauché. Enfin, cela a nui au travail de fond en DÉS.

La crise actuelle au sein du BDÉS, avec la perte d'un nombre si élevé d'employés, a contribué à la baisse du moral et à la perte d'intérêt envers la DÉS qui a suivi. L'Initiative de DÉS a soulevé des attentes, mais le changement a été insuffisant et trop lent (peut-être en raison d'un manque d'effectif). En bout de ligne, on a constaté du découragement et de la frustration au sein du personnel et des intervenants. L'absence d'un mandat clair et la discontinuité au sein du personnel et de la direction ont également contribué à la baisse de moral et à la baisse de profil positif pour l'Initiative de DÉS.

Il existe une perception selon laquelle le Ministère n'est pas pleinement engagé envers la DÉS, en raison du suivi insuffisant accordé aux analyses de DÉS et de l'imputabilité insuffisante des gestionnaires du Ministère. Cette situation s'est également reflétée dans une dilution de la direction et un manque d'élan de l'Initiative.

Pour certains intervenants, la charge de travail supplémentaire est immense et n'est pas reconnue. En même temps, en raison de l'absence d'une structure permettant d'intégrer l'analyse de la DÉS au travail du Ministère, les répercussions de la diversité sont souvent oubliées ou sont prises en compte à la dernière minute. Le BDÉS est alors appelé à la rescousse pour une intervention d'urgence. (La nécessité pour le Ministère de disposer d'un mécanisme permettant d'intégrer l'analyse DÉS plus tôt dans le plan de travail des lois, litiges, politiques et programmes (préférentiellement dès l'étape de l'attribution des dossiers) a été soulevée à plusieurs reprises.)

Certains répondants ont souligné que l'existence même d'un BDÉS autonome pouvait amener le Ministère à croire faussement que la question de la diversité était réglée. Récemment, le Bureau

est devenu inefficace en raison d'un manque de personnel, de sorte que les activités de DÉS sont encore plus souvent oubliées. Tout en reconnaissant la nécessité du BDÉS comme point d'attraction pour garantir que le travail se fasse et faire la promotion de la DÉS, plusieurs répondants des différents groupes sondés estiment qu'il devra éventuellement devenir désuet.

On a souligné que la clarté analytique avait récemment été diluée par un glissement du concept unique d'égalité des sexes vers une analyse sexospécifique et plus récemment encore vers une analyse de la réalité sociale. Pour certains, l'analyse de la réalité sociale est un outil d'analyse moins rigoureux.

Il subsiste un certain malentendu sur le rôle de la DÉS au sein du Ministère. Certains y voient de l'interférence ou de l'ingérence, pas de l'« exercice du droit ». La DÉS est perçue comme une question de politique plutôt qu'une question de droit.

Le démantèlement du groupe de travail f-p-t (qui préparait aussi un outil d'évaluation pour la DÉS) est perçu comme un pas en arrière. Pour certains, la nécessité d'effectuer une évaluation DÉS est une exigence additionnelle qui ralentit le travail et lui nuit.

Outre deux ou trois personnes très engagées, les cadres intervenants, un groupe qui comprend les avocats principaux poursuivants et les analystes principaux des politiques, ont été laissés à l'écart de l'Initiative sur la DÉS, ce qui peut expliquer leur manque apparent ou réel de soutien à la DÉS. Ils sont moins susceptibles d'être considérés sensibilisés, engagés ou formés. Ils ne font pas partie du réseau des intervenants et, sauf quelques rares exceptions, n'ont pas participé à cette analyse des besoins.

La fusion entre l'IÉS et la Division de la diversité a eu tendance à ralentir l'élan obtenu par l'IÉS. La fusion s'est traduite par une perte de reconnaissance et la perte de l'orientation claire développée par l'Initiative sur l'égalité des sexes. Certains ont émis des commentaires selon lesquels il était parfois facile d'oublier la DÉS puisqu'elle était logée dans un bureau séparé et peu visible. On perçoit également le BDÉS comme un élément extérieur, qui prête des intentions, plutôt que comme un partenaire égal. L'un des répondants a laissé entendre que les DÉS aurait avantage à reprendre la stratégie de résolution des conflits afin d'améliorer son image. L'Initiative sur la DÉS a soulevé des attentes démesurées. Certains y ont vu la « saveur du mois ». L'Initiative sur la DÉS est parfois perçue comme un excès bureaucratique, un exemple de rectitude politique et un gaspillage de ressources. Certains ont dit que l'établissement de la DÉS en une unité séparée pouvait entraîner sa ghettoïsation et en faire un

geste symbolique, et/ou conduire à la folklorisation, à la critique et au fractionnement des activités relatives à la DÉES au sein du ministère de la Justice.

Enfin, on a mentionné que les Autochtones ne jouissaient pas de leur propre catégorie dans le cadre de l'Initiative sur la DÉES, ce qui pourrait avoir entraîné une certaine réaction défavorable.

5. FORCES ET FAIBLESSES, SOLUTIONS DE RECHANGE

5.1 Réceptivité aux évaluations et examens précédents

En avril 1998, un comité d'évaluation a été mis sur pied afin d'évaluer la progression et les répercussions de l'Initiative d'égalité des sexes. L'évaluation⁸ portait sur les deux premières années de l'Initiative, d'avril 1996 à avril 1998. Voici quelles en furent les principales recommandations :

- le poste de conseiller principal à l'égalité des sexes doit demeurer un poste de cadre supérieur donnant à son titulaire un siège au comité exécutif et relevant directement du Sous-ministre;
- les niveaux de ressources actuels doivent être au moins maintenus durant une deuxième phase afin d'assurer le maintien du soutien des niveaux supérieurs dans la promotion de la sensibilisation, de la communication, de la formation, de la recherche et de la mise en œuvre de la politique;
- le Sous-ministre et le comité exécutif doivent conserver à cette question un degré élevé de visibilité par des communications appropriées au sein du Ministère et avec les ministères clients;
- le rôle et les responsabilités de la direction nationale et régionale dans le soutien de l'Initiative doivent être mieux définis afin d'assurer une imputabilité adéquate à l'égard de la mise en œuvre de la politique;
- le rôle des spécialistes de l'égalité des sexes devra être revu une fois que le programme de formation en analyse visant l'égalité des sexes sera bien en place.

Dans son rapport final, le comité d'évaluation a ajouté quelques recommandations visant à appuyer et à améliorer le travail de l'Initiative sur l'égalité entre les sexes, dont une

⁸ Examen de l'Initiative d'égalité entre les sexes, Comité d'évaluation de l'égalité entre les sexes, mars 1999. Les recommandations du rapport provisoires ont été présentées au comité exécutif et approuvées le 16 octobre 1998.

augmentation des ressources afin de répondre à la demande dans les secteurs où cette demande est la plus forte : droit pénal, droits de la personne, assurance emploi et questions autochtones.

Peu après la conduite de l'évaluation, le conseiller principal à l'égalité des sexes a quitté son poste. En février 2000, l'Initiative sur l'égalité entre les sexes a été fusionnée avec la Division de la diversité pour devenir le Bureau de la diversité et de l'égalité des sexes (BDÉS). Alors que le conseiller principal était auparavant membre du comité exécutif, ce dernier a été restructuré en 2001 et le conseiller Principal, DÉS n'est pas membre du nouveau conseil exécutif. Avant novembre 2001, le titulaire relevait directement du Sous-ministre; il relève maintenant de la SMA Intégration.

En 2001, les ressources financières ont été augmentées. Les services votés actuels, de l'ordre de 1,2 million de dollars, devraient largement suffire à soutenir et étendre l'Initiative; toutefois, l'effectif autorisé de 12 ÉTP n'a jamais été atteint.

Bien que plusieurs cadres supérieurs appuient solidement l'Initiative, tous ne voient pas la nécessité de continuer à en faire la promotion. La mauvaise perception et la confusion dans l'esprit de certains entre « diversité et égalité entre les sexes » et « équité salariale » sont peut-être en partie responsables de la croyance selon laquelle « tout cela a déjà été fait »; certains croient peut-être que le Ministère a atteint ou est en voie d'atteindre ses objectifs d'équité en emploi avec les structures requises en place au sein du service des Ressources humaines.

La formation de sensibilisation à la problématique homme-femme recommandée pour les gestionnaires a été partiellement réalisée avec la formation de sensibilisation à la réalité sociale donnée aux membres du conseil exécutif (octobre 2001). La formation à la réalité sociale doit maintenant être étendue aux cadres intervenants et aux postes professionnels.

En 1999, on avait suggéré de recourir à des examens et des évaluations du rendement annuels fin d'augmenter le degré d'imputabilité des gestionnaires face à la mise en œuvre de l'IÉS dans leurs secteurs de responsabilité, mais cela n'a pas été fait pour l'IÉS et reste toujours à faire pour la DÉS. L'évaluation de 1999 recommandait également que les références à la DÉS soient clarifiées dans les lignes directrices et les manuels de politiques appropriés. La recommandation reste applicable aujourd'hui.

L'évaluation de 1999 recommandait d'intégrer l'analyse de légalité entre les sexes au travail courant de tous les employés. Cette exigence reste valable. Une connaissance approfondie des questions relatives à la diversité et à l'égalité des sexes demande un degré de connaissance plus

élevé que ce qu'une formation de deux jours peut permettre d'atteindre. La connaissance approfondie des questions relatives à la DÉs pourrait devoir devenir une exigence de base pour certains postes; toutefois, il faudrait également étudier des méthodes permettant de rehausser les connaissances de base de tous les employés actuels. Une des suggestions apportées consistait à organiser des séances de remue-méninges avec tout le personnel de chacune des divisions de façon à recenser les meilleures façons d'atteindre ce niveau accru de connaissances de base dans tous les postes, afin de ne pas continuer à se reposer si abondamment sur les intervenants.

5.2 Forces et faiblesses

On a demandé aux intervenants et au personnel de dire ce qui selon eux fonctionnait bien au sein du BDÉS. Plus du tiers croient que peu de choses fonctionnent bien; sept des 29 intervenants et membres du personnel ont dit que rien ne fonctionnait bien; trois ont dit ne pas savoir; un a indiqué qu'il y avait un manque de personnel, de direction et de leadership. Un quart des répondants seulement ont fait des commentaires positifs.

Les répondants ont indiqué que le BDÉS avait contribué à augmenter la sensibilisation au sein de l'administration centrale du MdJ, donnant pour exemple les séances de formation (y compris la conférence de Montebello) et les réunions annuelles du réseau des intervenants.

Le BDÉS offre une expertise importante dans des secteurs particuliers (selon le personnel du BDÉS et les intervenants), ce qui a augmenté à mesure qu'il réalise davantage d'analyses approfondies. Le BDÉS donne accès à l'expertise en matière de DÉs et est facilité la création de réseaux entre les intervenants.

Pour les répondants, la DÉs permet de créer une masse critique de personnes formées, disposant d'outils techniques comme un guide, un manuel et des études de cas. D'autres répondants mentionnent les avantages de l'outil d'évaluation et des autres outils dans les travaux de DÉs. Les réseaux régionaux ont également été mentionnés, et plus particulièrement le groupe substantiel au Québec.

On a signalé que les anciens spécialistes en égalité des sexes faisaient un excellent travail sous la gouverne du premier conseiller principal en égalité des sexes. Le BDÉS fonctionnait également très bien lorsqu'il disposait d'un personnel plus nombreux. Le soutien accru de la direction compte au nombre des avantages de l'existence d'un Bureau de la DÉs, alors que la présence historique du réseau des intervenants et du Bureau ont favorisé la concentration et la continuité.

Les réseaux et les équipes pourraient bien fonctionner, le BDÉS dispose d'un bon mandat et d'un bon personnel; il suffirait d'un recentrage et d'obtenir les ressources et le soutien nécessaire pour connaître le succès.

Les répondants ont suggéré plusieurs façons d'améliorer le succès de la DÉS :

- élaboration d'un énoncé de mission basé sur la politique du Ministère en matière de DÉS,
- une orientation claire et revitalisée;
- le personnel, l'accent et le leadership nécessaires pour bien faire le travail;
- donner plus de temps aux analystes de la DÉS pour leur permettre de se concentrer sur les questions de fond;
- un leadership fort et le soutien de la direction à tous les niveaux;
- des liens plus étroits avec les autres ministères et les régions;
- une plus grande accessibilité au BDÉS et au réseau des intervenants;
- augmenter la visibilité du BDÉS;
- augmenter le soutien offert par le Bureau aux intervenants;
- accorder plus de temps à la discussion sur les meilleures pratiques durant la rencontre annuelle des intervenants;
- modifier l'outil d'évaluation et en faire la promotion;
- augmenter la formation des cadres, y compris dans les régions et dans les trois bureaux nordiques; la formation devrait mettre davantage l'accent sur les aspects pratiques et les cas réels;
- le Guide doit être mis à jour; il doit être cohérent/coordonné avec la politique du gouvernement et avec la *Charte*.

5.3 Suggestions de modifications/ Solutions de rechange

Les informateurs clés ont été invités à présenter des idées qui permettraient selon eux l'améliorer l'efficacité ou l'efficacité du leadership, l'imputabilité, les relations hiérarchiques, la formation, les ressources et le soutien aux intervenants, ainsi que des suggestions pour l'intégration de la DÉS au travail du Ministère. Voici leurs commentaires :

Politique : Le Ministère doit d'abord se donner une politique de la diversité (comme il en existe une pour l'égalité entre les sexes); en outre, la DÉS a besoin d'un mandat et d'un énoncé de mission clairs.

Leadership : Nomination d'un leader fort, crédible et efficace pour le BDÉS; rétablissement de l'énergie et de la motivation qui existaient au sein du réseau des SÉS. Créer/habiller un BDÉS fort qui pourrait viser à atteindre l'obsolescence dans un délai de cinq ans ou à se dissoudre graduellement au fur et à mesure de la diffusion de l'expertise dans l'ensemble du Ministère.

BDÉS : Réaffecter les ressources pour mettre l'accent sur les dossiers (secteurs importants d'expertise); désigner/solliciter d'autres personnes afin d'accroître la capacité; les intervenants de l'extérieur du Ministère souhaitent avoir accès à une personne ou à un point de ralliement au sein du BDÉS, à des fins d'interaction (il n'y a présentement pas d'expertise en matière d'égalité des sexes et de handicap au sein du BDÉS).

Maintenant que les ressources nécessaires sont assurées au BDÉS et au réseau des intervenants, il devrait être possible de procéder à la mise à jour du Guide; de mettre à jour l'outil d'évaluation GIADE et d'en faire la promotion; et de rendre ces outils, et d'autres, disponibles sur JUSnet. Les employés du Ministère devraient également disposer d'une liaison avec Statistique Canada pour le soutien statistique requis dans le cadre des analyses.

Une autre suggestion qui revient à plusieurs reprises est la possibilité d'intégrer le BDÉS à un autre bureau au sein du MdJ (Intégration et coordination des politiques, Politiques de droit public, Opérations de droit public, Poursuites civiles, Affaires réglementaires, par exemple) ou d'envisager la possibilité de répartir les experts de la DÉS dans les secteurs existants (par exemple, l'expertise en droit autochtone dans la Section du droit des Autochtones).

Soutien de la direction : Renforcer le soutien de la haute direction (pas nécessairement par un rattachement direct au Sous-ministre, pour autant que la DÉS dispose d'un champion/leader fort parmi les SMA). En parallèle à un leadership et à un soutien de la direction solides, augmenter l'imputabilité des gestionnaires face à la DÉS, peut-être dans le cadre de l'ARÉE. Il pourrait être possible d'améliorer l'intégration à la structure de rapport (par exemple, les 23 lignes hiérarchiques relevant directement du Sous-ministre devraient inclure une imputabilité pour la DÉS).

Intégration : Établir un cadre organisationnel efficace ou l'améliorer de manière à faire de la DÉS un élément obligatoire du travail sur les nouvelles politiques, les nouveaux programmes, les litiges et le travail législatif (comme dans le cas de la *Charte*). Rendre obligatoire l'évaluation (avec une liste de vérification) dans l'analyse de la DÉS.

On a suggéré d'augmenter la participation/représentation de la DÉS aux différents comités (comité du contentieux, comité interministériel, etc.). La DÉS devrait également intensifier sa collaboration avec les experts désignés du MdJ, le groupe de Recherche, le groupe de Gestion du risque et le groupe du Perfectionnement professionnel, pour la formation en DÉS (voir la section Formation plus loin); la DÉS doit faire la promotion de l'expertise explicite disponible et la rendre disponible, et partager l'expertise et l'information par le biais de réseaux.

Un autre répondant a suggéré de faciliter les échanges et/ou les détachements vers ou en provenance du BDÉS afin de mieux appuyer le réseau des intervenants et de le renforcer; on a besoin d'experts tant au sein du BDÉS que du réseau des intervenants.

Il serait important d'établir des relations plus étroites avec la Recherche, le Perfectionnement professionnel et les différents portefeuilles. On a suggéré que l'affectation des dossiers soit faite avec la collaboration du BDÉS. On estime important d'inclure la DÉS au sein du comité des politiques et du comité du contentieux. Plusieurs répondants ont mentionné que le soutien de la direction était nécessaire au succès de la DÉS.

Formation : Un des répondants suggère de retirer les tâches de formation au BDÉS (par transfert au Développement professionnel et coopération avec ce dernier), ce qui permettrait au BDÉS de se concentrer sur l'analyse. Le Groupe de perfectionnement professionnel pourrait assurer les tâches de formation. Une autre suggestion propose que le BDÉS embauche un formateur afin d'assurer la formation en DÉS, dont les ateliers à l'intention de la direction et la formation dans les régions.

On a également suggéré d'ajouter davantage des jeux de rôles à la formation. De façon générale, on souhaite davantage de formation et/ou d'ateliers pour tous les niveaux (incluant les cadres intervenants).

Intervenants : Il faut augmenter le nombre d'Intervenants dans certains secteurs et d'affecter davantage d'Intervenants aux secteurs qui sont négligés ou sous-représentés. On a suggéré de reconnaître et de récompenser les responsabilités formelles en matière de DÉS, plus précisément en incluant les tâches des Intervenants aux descriptions de travail, aux plans de travail, à l'ARÉE et peut-être en comblant les postes d'intervenants par voie de concours.

Parmi les autres suggestions :

- inclure la DÉS dans le projet pilote du Nord;

- susciter une collaboration avec le ministère du Statut de la femme (le Ministre pourrait en discuter avec ses collègues du Cabinet, incluant Justice, Santé et CIC);
- améliorer la promotion et/ou le marketing par le biais de la page de la DÉs sur JUSnet et/ou le bulletin.

5.4 Ressources

On a demandé aux répondants si les ressources suffisantes étaient en place pour mener à bien l'Initiative sur la DÉs (les ressources budgétaires font l'objet de la section 2.2).

Personnel

Le nombre d'intervenants est-il suffisant? Sur 21 répondants, cinq (24 %) ont dit oui, 12 (57 %) ont dit non et quatre ont dit ne pas savoir. L'un de ceux qui ont dit non a ajouté que le nombre serait suffisant si les intervenants pouvaient consacrer 50 pour 100 de leur temps aux activités reliées à la DÉs. D'autres ont indiqué que le nombre d'intervenants était insuffisant dans certains secteurs, insuffisant pour les questions relatives aux handicaps et que le taux de roulement chez les intervenants était trop élevé.

Quel devrait être l'effectif du BDÉS? Tous les répondants ont dit que le BDÉS manquait de personnel. L'un des répondants a mentionné que le personnel serait suffisant si le bureau disposait de l'effectif autorisé (l'effectif autorisé n'a jamais été atteint). L'un des répondants situe la dotation nécessaire à six ou sept personnes, une pour chacun des grands secteurs ou portefeuilles. Un autre répondant indique que le Bureau doit pouvoir compter sur un personnel disposant des compétences appropriées et d'un niveau hiérarchique suffisant. Un autre enfin signale que le BDÉS doit être rebâti afin de reprendre l'élan atteint sous l'Initiative d'égalité entre les sexes.

Une dotation complète au sein du BDÉS et un nombre suffisant d'intervenants régionaux permettraient des échanges et/ou des détachements au sein du Ministère et avec d'autres ministères et/ou avec les régions.

Temps

Les intervenants disposent-ils d'un temps suffisant pour effectuer les analyses de DÉs? Lorsqu'une personne accepte de se joindre aux intervenants, on s'attendu à ce qu'elle consacre

jusqu'au quart de son temps de travail aux analyses de DÉs. Dans les faits, ce n'est pas le cas, comme le montrent les réponses suivantes : cinq répondants (24 %) disent oui, 11 (52 %) disent non et deux disent ne pas savoir s'ils disposent de suffisamment de temps pour effectuer des analyses. Au sein du MdJ, les intervenants disent consacrer entre zéro et vingt pour cent de leur temps aux travaux d'analyse. La situation est très différente dans les autres ministères, où les intervenants disent consacrer jusqu'à cent pour cent de leur temps aux activités d'analyse.

De même, en ce qui a trait au temps qui leur est accordé, il varie selon les endroits de « aucun » à « jamais assez » et à « tout le temps qu'il faut ». Il n'y a pas de consensus sur le temps nécessaire pour effectuer une « analyse typique ». Les réponses vont de « Ne sais pas » à « plusieurs jours » ou « plusieurs semaines ».

Le personnel du BDÉS dispose-t-il d'assez de temps pour faire son travail? Il semble que non, sans surprise puisque le Bureau ne compte plus que quatre employés, dont deux seulement travaillent effectivement sur les dossiers de DÉs, les deux autres assurant le soutien technique et administratif. Les huit personnes rencontrées comprennent trois anciens employés du Bureau, actuellement en situation de transfert ou de détachement ailleurs, une employée en congé de maternité et un employé à temps partiel travaillant depuis un bureau régional. Six répondants ont indiqué qu'ils ne disposaient pas d'assez de temps pour faire leur travail. L'un des répondants est satisfait du temps imparti et un autre dit disposer *parfois* de suffisamment de temps.

Beaucoup de membres de la direction et de cadres supérieurs ignorent combien de temps leurs employés consacrent aux activités de DÉs. La plupart disent croire que leur personnel y consacre un temps suffisant, ou insuffisant; aucun ne dit que son personnel y consacre trop de temps. Certains répondants mentionnent le montant qui devrait selon eux être alloué aux bureaux régionaux pour les activités de DÉs, soit deux personnes-années ou 150 000 \$ par région par année.

Formation et ressources techniques

La formation doit être continue et plus fréquente pour les cadres et le personnel dans l'ensemble du Ministère. La formation DÉs pourrait être assurée en collaboration avec le Groupe de perfectionnement professionnel; un employé du BDÉS pourrait également être embauché/désigné/formé pour présenter les cours sur la DÉs (à l'heure actuelle, la formation n'est pas clairement affectée aux employés disposant d'une expertise reconnue en formation, et la formation est souvent une tâche additionnelle ajoutée à une charge de travail déjà lourde).

Maintenant que les ressources financières nécessaires sont assurées au BDÉS et au réseau des intervenants, il devrait être possible de procéder à la mise à jour du Guide; de mettre à jour l'outil d'évaluation GIADE et d'en faire la promotion; et d'afficher ces outils et d'autres sur JUSnet. Les employés du Ministère devraient également disposer d'une liaison avec Statistique Canada pour le soutien statistique nécessaire dans le cadre des analyses.

Soutien de la direction

Sur une base continue, la direction pourrait reconnaître la charge de travail des intervenants, leur donner suffisamment de temps pour effectuer les analyses, leur fournir des ressources, un engagement et un appui, et assurer la continuité du rôle de l'intervenant en cas de changements de personnel. On a suggéré que chaque région puisse compter sur ½ ÉTP ou plus, selon les besoins, pour mener à bien les activités relatives à la DÉS.

6. ÉVALUATIONS ULTÉRIEURES

6.1 Stratégie de collecte continue des données

L'évaluation de l'IÉS de 1999 recommandait de clarifier les mesures quantitatives et qualitatives de succès, recommandant l'adoption d'une stratégie de collecte continue des données. À cette fin, le conseiller principal a travaillé avec la Division de l'évaluation en 2001 afin de développer des indicateurs de rendement. Le personnel du BDÉS a pris part à des séances de formation sur la mesure du rendement et développé des plans de travail reflétant certains objectifs mesurables. Ce travail devrait se poursuivre dès que l'orientation et la direction de la DÉS auront été clarifiées, de manière à assurer une évaluation continue et des modifications appropriées de l'Initiative sur la DÉS.

Il faudrait reprendre la pratique des rapports annuels au Sous-ministre, avec des mises à jour annuelles ou semestrielles au conseil. Les rapports au conseil exécutif permettront d'assurer que l'Initiative reste au premier plan des engagements du Ministère.

6.2 Information à recueillir

Le BDÉS devra au minimum recueillir des renseignements sur le nombre d'analyses effectuées par les intervenants et son propre personnel. Des dossiers doivent être tenus sur la prise en compte ou non des analyses dans la préparation de la politique, du litige ou de la législation, de même que sur les motifs de son non usage, le cas échéant.

Les séances de formation, les consultations et les tables rondes formelles doivent être documentées, avec le nombre de participants. Chaque événement doit faire l'objet d'une évaluation immédiate par les participants quant à l'atteinte ou non des objectifs visés. Des dossiers informels peuvent être tenus sur les rencontres casse-croûte.

La stratégie de collecte des données permettra une préparation en temps opportun des rapports annuels et des évaluations périodiques.

Une nouvelle évaluation devrait être conduite d'ici deux ans afin d'évaluer les modifications apportées à l'Initiative et s'assurer que celle-ci est mise en œuvre selon les plans.

7. SOMMAIRE DES OBSERVATIONS

Pertinence, politique et énoncé de mission

À de rares exceptions, les répondants ont indiqué que l'Initiative sur la DÉS était nécessaire et souhaitable pour le Ministère. Plusieurs suggestions ont été faites afin de mieux intégrer l'analyse de la DÉS au travail du Ministère. Comme les répondants membres du conseil exécutif et de la haute direction, les intervenants et le personnel du BDÉS croient que l'élaboration d'une politique ministérielle sur la DÉS, comme il en existait une sur l'égalité des sexes, constitue une première étape nécessaire dans la mise en œuvre de la diversité et de l'égalité des sexes au sein du Ministère. La politique devrait être communiquée par le Sous-ministre (comme ce fut le cas pour l'Initiative sur l'IÉS). Une fois la politique proclamée, l'Initiative sur la DÉS devrait générer un énoncé de mission fort qui contribuerait à rehausser le profil de l'Initiative et à lui donner une direction. Après ces étapes, l'accent devrait être mis surtout sur la planification stratégique, afin de mieux intégrer les activités relatives à la DÉS dans tous les aspects du travail du MdJ, aux premières étapes. On a également mentionné qu'une campagne de communication serait nécessaire à la fois pour informer les intervenants et le personnel et pour préserver l'élan de l'Initiative.

BDÉS

On a établi que le Bureau manque actuellement de personnel. La nomination d'un leader fort, crédible et efficace apparaît comme essentiel pour recréer l'énergie et la motivation qui existaient au sein du réseau de l'IÉS. L'objectif devrait être de créer/habiliter un BDÉS fort, qui pourrait viser à devenir désuet au terme d'une période de cinq ans ou à disparaître graduellement au fur et à mesure de la diffusion de l'expertise au sein du Ministère.

Intervenants

Sur la base des réponses des membres du conseil exécutif et de la haute direction, il ressort que les intervenants sont sous-utilisés et sous-évalués. Le rôle des intervenants n'est pas bien compris. Les raisons de cet état de fait n'ont pas été examinées dans le cours de cette étude. On pourrait supposer que cela soit attribuable à un manque de marketing, mais cela n'est pas clair. Compte tenu du manque de compréhension du rôle des intervenants de la part des répondants, il ne leur a pas été possible de se prononcer sur la meilleure façon de les utiliser. On doit faire davantage pour habiliter les intervenants, rehausser leur visibilité et leur assurer une plus grande reconnaissance.

Parmi les intervenants, certains se sentent sans importance et sous-utilisés, et ont l'impression qu'on s'attend qu'ils fassent les choses sur une base volontaire, en dehors des heures de travail. Les réponses au questionnaire laissent entendre qu'il existe toujours un besoin pour une sensibilisation graduelle et un changement dans la culture du Ministère. Le manque de reconnaissance se reflète dans le fait que les descriptions de travail, les plans de travail et l'évaluation du rendement restent silencieux sur les activités et les succès des intervenants. Ils sont également invisibles dans le répertoire téléphonique du Ministère. Compte tenu du manque de compréhension du rôle des intervenants au sein du Ministère, il existe une marge d'amélioration considérable au plan de la formation, de la promotion, etc. Il faut habiliter les intervenants, rehausser leur visibilité et leur assurer une plus grande reconnaissance.

Formation et ressources techniques

La formation doit être continue et plus fréquente pour les cadres et le personnel dans l'ensemble du Ministère. La formation DÉs pourrait être assurée en collaboration avec le Groupe de perfectionnement professionnel; un employé du BDÉS pourrait également être embauché/désigné/formé pour présenter les cours sur la DÉs (à l'heure actuelle, la formation n'est pas clairement affectée aux employés disposant d'une expertise reconnue en formation, et la formation est souvent une tâche additionnelle ajoutée à une charge de travail déjà lourde).

Maintenant que les ressources nécessaires sont assurées au BDÉS et au réseau des intervenants, il devrait être possible de procéder à la mise à jour du Guide; de mettre à jour l'outil d'évaluation GIADE et d'en faire la promotion; et d'afficher ces outils, et d'autres, sur JUSnet. Les employés du Ministère devraient également disposer d'une liaison avec Statistique Canada pour le soutien statistique nécessaires aux analyses.

Intégration de la DÉs dans le travail du Ministère

Il semble y avoir une certaine confusion quant au rôle du personnel du BDÉS et des intervenants dans la conduite des analyses. Il serait probablement bénéfique de répartir/reconnaître clairement les responsabilités à l'égard des analyses DÉs, en les incorporant aux plans de travail et aux ARÉE, en précisant et en différenciant le rôle du personnel du BDÉS, des intervenants et des autres fonctionnaires du MdJ (tout en conservant la souplesse permise par les différentes options d'analyse de la DÉs, y compris l'option d'une transition graduelle visant à répartir la responsabilité dans l'ensemble du Ministère – si tel est l'objectif ultime, il devrait être explicite).

Une très grande majorité (93 %) des répondants conviennent qu'il faut réglementer/formaliser l'exigence d'une analyse de la DÉs. La plupart des répondants préfèrent le mot « formaliser » pour indiquer un système ou une structure, et non une réglementation. En réponse à une suggestion selon laquelle une liste de vérification semblable à celle qui existe pour la *Charte* pourrait être utilisée dans les analyses de DÉs, la plupart des répondants ont convenu qu'une telle liste serait utile et appropriée. Le simple fait de cocher pour indiquer qu'une politique ou un élément de législation a fait l'objet d'une évaluation DÉs n'est pas considéré suffisant. La GIADE pourrait adéquatement répondre à ce besoin. Il faudra toutefois en faire la promotion.

À long terme, on pourrait mesurer le succès par le fait que le BDÉS devienne désuet (c'est-à-dire que ses fonctions seraient pleinement intégrées aux activités du Ministère). Ce commentaire revient à plusieurs reprises dans les trois catégories de questionnaires. La plupart des répondants atténuent ce commentaire en indiquant que l'atteinte de cet objectif suppose au premier chef l'existence d'un Bureau fort (ou d'un ombudsman) afin de faire la promotion de la DÉs et de l'intégrer aux activités du Ministère. Par ailleurs, les répondants conviennent généralement qu'il faudra quelques années avant de pouvoir considérer le BDÉS désuet une fois que l'orientation sur la DÉs aura été pleinement intégrée à tous les aspects du ministère de la Justice (élaboration des politiques et des programmes, rédaction des lois, contentieux, services conseil, pratiques de gestion).

L'intégration de la DÉs est plus avancées dans certains secteurs (politiques, par exemple) que dans d'autres. Les répondants perçoivent un manque de soutien de la direction dans l'ensemble du Ministère. On a suggéré que le soutien de la direction devait s'ajouter à un leadership fort au sein du BDÉS pour assurer la progression de l'Initiative. Il n'est pas jugé nécessaire que le

BDÉS relève directement du Sous-ministre, à condition qu'il puisse compter sur un champion/leader fort parmi les SMA.

Responsabilisation

La direction doit également assumer une plus grande responsabilité à l'égard de la DÉS, peut-être dans le cadre de l'ARÉE. Une meilleure intégration de la DÉS aux structures de déclaration du MdJ pourrait par exemple être obtenue si, par exemple, les 23 subordonnés directs du Sous-ministre devenaient responsables du traitement de la composante DÉS dans leurs secteurs de responsabilité respectifs. La DÉS pourrait être renforcée et mieux intégrée aux activités du Ministère par une augmentation de la participation/représentation de la DÉS aux différents comités (comité des politiques, comité du contentieux, comité interministériel, etc.).

Confusion entre la DÉS et l'équité en emploi

Finalement, il vaut la peine de souligner que l'équité en emploi est souvent associée à la DÉS dans l'esprit des gens, lorsqu'ils sont invités à dire ce qui est selon eux inclus dans les concepts de diversité et d'égalité des sexes. Cela semble démontrer qu'il n'est pas clairement compris que la DÉS est une initiative séparée du ministère de la Justice, dont l'accent vise principalement l'égalité en droit et l'égalité dans l'application/l'effet de la loi. La différence entre les politiques d'ÉE et de DÉS doit être mieux communiquée. Une autre option consisterait à retirer les « Pratiques de gestion » du mandat actuel de la DÉS. Ceci pourrait avoir pour effet intempestif de faire en sorte que des questions comme les heures supplémentaires, le travail à domicile, etc. ne fassent pas l'objet d'une évaluation de leurs effets différentiels et donc que l'analyse des politiques internes du ministère de la Justice soit négligée.

ANNEXE A

SOMMAIRE DÉTAILLÉ DES ACTIVITÉS

ANNEXE A

Sommaire des activités 1999-2000

MANDAT DE LA DÉS

Aider tous les secteurs du ministère de la Justice à élaborer un système de justice plus juste, plus efficace et plus accessible en intégrant la diversité et l'égalité des sexes (DÉS) aux activités juridiques, au développement des politiques et aux programmes et pratiques de gestion du Ministère.

- 1. Offrir une expertise et des conseils et favoriser l'imputabilité des questions relatives à la diversité et à l'égalité des sexes dans les secteurs des opérations juridiques, des politiques et de la gestion ministérielle**

ACTIVITÉS JURIDIQUES

- Suivi d'un rapport mensuel sur les questions de diversité et d'égalité des sexes et participation aux réunions du comité du contentieux, dans le but de soulever les préoccupations relatives à la diversité et à l'égalité des sexes, selon les besoins (voir par exemple Latimer, Sharpe et Lovelace);
- Commentaires sur les préoccupations relatives à la diversité et à l'égalité des sexes à l'égard des conditions faites aux mandataires des services législatifs;
- Conseils relatifs à des dossiers particuliers, comme Lesiuk (Edmonton) et Cunningham (établissement de profils raciaux), le système fondé sur les heures de travail de la Commission de l'assurance emploi (discriminatoire envers les mères célibataires);
- Participation à la rédaction du Guide des poursuivants fédéraux (chapitres sur la violence familiale et les victimes);
- Chantale Lafrance c. Ministre du Revenu du Canada (congé de maternité);
- R. c. Cunningham (établissement de profils raciaux);
- ACS de la *Loi sur la gestion des terres des premières nations (Mariage - Biens – femmes autochtones)* dans le contexte du dossier de l'AFAC et d'autres dossiers issus du bureau de Toronto;
- Évaluation de l'égalité entre les sexes de l'article 25 de la *Charte* (à l'égard du traité avec les Nisga'a pour la Section du droit des Autochtones et analyse sexospécifique du MC sur les pensionnats pour Autochtones);

- Préparation d'un document d'information pour le Ministre en collaboration avec la Direction de la justice pour les Autochtones en prévision de sa rencontre avec Sheila Genaille, présidente du Métis National Council of Women.

POLITIQUES

- Présidence du comité interne chargé de répondre au Rapport de l'ABC sur le racisme;
- Participation au comité des politiques;
- Préparation de séances d'information pour le Ministre sur des questions comme le lobby du CCA; Beijing 5; rencontres avec le Métis National Women's Council;
- Commentaires pour le Groupe de travail interministériel des SMA sur la diversité;
- Coordination du rapport annuel du MdJ au ministère du Patrimoine canadien sur la *Loi sur le multiculturalisme*
- Analyses de la diversité et de l'égalité des sexes de propositions de financement de la Direction des programmes, incluant entre autres :
 - Semaine sans violence du YWCA;
 - Conférence des femmes musulmanes au Canada;
 - Conférence Confidentialité et société : psychothérapie, éthique et droit;
 - Conférence Interaction 2000;
 - The Silence is Deep: Violence Against Métis Women;
 - Just Law: How the Legal System Allocates Justice;
 - Projet d'information sur la LCDP - Independent living Services of Thunder Bay Ltd.;
 - Évaluation triennale de la *Loi sur les victimes de la violence familiale*, de l'Île-du-Prince-Édouard;
 - Projet du 125^e anniversaire de la CSC de l'Association d'études canadiennes.
- Conseils sur les modifications législatives à la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'égard du report de la période d'attente pour les demandes de prestations parentales;
- Conseils sur les réformes du droit pénal et la réforme des dispositions sur la légitime défense du Code criminel;
- Commentaires sur le Cadre stratégique concernant la sécurité personnelle des femmes et des jeunes filles du CNPC;
- Présentation au Comité des politiques d'une stratégie de consultation des femmes et de consultation des femmes autochtones;
- Participation au comité interministériel d'examen des dispositions sur l'équité salariale de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*;
- Participation à l'évaluation ministérielle du Rapport de la Commission du droit sur les sévices infligés aux enfants dans des établissements canadiens;

- Préparation, pour la Division de la planification stratégique, de résumés de recherches sur les femmes dans le secteur bancaire, le Rapport Perenbaun, etc.

GESTION MINISTÉRIELLE

- Participation au Comité des ressources humaines, au Comité directeur de l'ÉE, et au SSAC;
- Membre du comité du site Web du MdJ pour le millénaire des droits de la personne et responsable du contenu relatif à l'égalité entre les sexes;
- Présentation de l'IÉS au Comité des ressources humaines et présentation de la diversité (29 juin 2000);
- Analyse de différentes politiques ministérielles et gouvernementales sur la rémunération, incluant la rémunération au rendement, les prestations de maternité;
- Conseils sur l'égalité entre les sexes pour la préparation du matériel d'orientation.

2. Entreprendre et appuyer des projets spéciaux sur les questions relatives à la diversité et à l'égalité des sexes

- Présidence du Comité principal du MdJ sur le *Rapport de l'ABC sur la discrimination raciale dans la profession juridique*;
- Réalisation de projets en collaboration avec les Affaires autochtones :
 - Justice réparatrice : une évaluation des résultats sexospécifiques touchant les femmes autochtones;
 - Répercussions de la propriété matrimoniale sur les femmes autochtones;
 - Répercussions sexospécifiques des métis (questions d'appartenance).
- Préparation des consultations annuelles avec les groupes de femmes recherchant l'égalité;
- Participation aux rencontres préparatoires intra et interministérielles en vue du Congrès des Nations unies sur la criminalité (violence à l'endroit des femmes, prévention du crime, justice réparatrice) et participation à titre de membre de la délégation canadienne à Vienne;
- Production d'un document d'analyse sexospécifique de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour la Conférence annuelle sur les litiges fiscaux;
- Analyse des décisions en matière d'équité salariale;
- Élaboration d'un plan de consultations sur la diversité, incluant une consultation des groupes de femmes autochtones.

3. Appuyer l'élaboration de politiques sur les questions de diversité et d'égalité entre les sexes à l'échelon fédéral-provincial-territorial et interministériel au sein du gouvernement fédéral

- Co-présidence du groupe de travail f-p-t sur la diversité, l'égalité et la justice;
- Fourniture d'information de fond et d'une assistance fonctionnelle au groupe de travail f-p-t sur la diversité, l'égalité et la justice (GIADE, programme de réforme du droit pénal);
- Coordination des commentaires du groupe de travail f-p-t sur le document intitulé « Les enfants victimes et le système de justice pénale »;
- Préparations de séances d'information, etc. pour les réunions du CCHF, des sous-ministres et des ministres de la Justice;
- Participation à la conférence annuelle de l'ACCCDP;
- Établissement de relations avec les ministères clés (MAINC, Patrimoine canadien);
- Participation au Comité interministérielle sur l'analyse comparative entre les sexes;
- Participation au comité interministériel sur Beijing + 5;
- Participation aux réunions interministérielles sur le Congrès sur l'origine raciale;
- Production d'une étude sur les progrès réalisés par le Canada en vertu du plan d'action et de CEDAW.

4. Fournir des outils, de la formation et des réseaux pour l'analyse de la diversité et de l'égalité entre les sexes

OUTILS

- Commentaires et orientation et élaboration d'outils sur la diversité à l'intention des peuples autochtones;
- Début d'élaboration d'une trousse d'outils sur la diversité pour le MdJ (outil informatique);
- Début de la révision du Guide et du matériel de formation;
- Participation à l'évaluation de la formation à la diversité du CCG (février 2000);
- Recherches sur la formation à la diversité du régime de congés payés.

FORMATION

- Présentation d'une séance de sensibilisation à la problématique homme-femme pour les membres du comité exécutif (novembre 1999);
- Présentation de séances de sensibilisation à la problématique homme-femme pour les cadres supérieurs (mars 2000);
- Organisation d'un atelier sur les leçons tirées de l'équité salariale (mars 2000);
- Formation par études de cas en diversité et égalité entre les sexes à Halifax (mars 2000);
- Coopération à la formation par étude de cas pour les rédacteurs de lois (octobre 1999 et mai-juin 2000);

RÉSEAUX

- Appui au réseau des spécialistes de l'égalité entre les sexes du ministère de la Justice par la fourniture de matériel, de conseils sur les dossiers et par des conférences téléphoniques;
- Organisation de la réunion annuelle des SÉS (septembre);
- Maintien de communications continues (en plus des consultations annuelles prévues par la politique) avec les ONG, la Commission des droits de la personne et les gouvernements provinciaux.

5. Recourir aux communications internes et externes pour faciliter l'exercice de la diversité et de l'égalité des sexes et en faire la promotion

ATELIERS

- Préparation d'une série de déjeuners-causeries en coopération avec le comité d'ÉE;
- Organisation de présentations et d'ateliers pour rehausser la sensibilisation aux questions de diversité et d'égalité entre les sexes à tous les échelons du gouvernement. Par exemple :
 - Diane Rivington, directrice, Division de l'égalité entre les sexes, Agence canadienne de développement international : *Twenty years of Gender Equality Analysis at CIDA-Lessons Learned*;
 - Jennifer Espey, Ph.D., "*Practising Sustainable Diversity in the Public Service*";
 - Ajit Mehat, directeur général, groupe de travail sur une fonction publique inclusive : *A public Sector Case for Diversity*;
 - Liesl Gertholtz, chef des services juridiques : *Gender Equality in South Africa*;
 - Barbara Annis, spécialiste de l'égalité entre les sexes : *Gender Equality Awareness*.
- Préparation d'une nouvelle série de conférences : les conférenciers comprennent l'honorable Catherine Fraser et l'honorable Louise Arbour.

RÉUNIONS NATIONALES

- Le BDÉS a participé à un certain nombre d'activités externes avec le gouvernement et le secteur privé, de façon à susciter une meilleure compréhension des enjeux de l'égalité entre les sexes. Parmi les principales réunions et conférences :
 - Le Forum national sur l'égalité de la FAEJ et de l'ANFD;
 - Colloque du Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR) sur "*L'égalité raciale dans la profession juridique: Les pratiques prometteuses pour un nouveau siècle*";

- Conférence de Calgary : *Global Perspectives on Personhood: Rights and Responsibilities*;
- Race and Criminal Justice Seminar;
- Conférence biennale de l'ANFD : *Égalité : le défi du nouveau millénaire*;
- Conference on National Policy Research;
- Conférence nationale portant sur la victimisation des enfants et les infractions commises à l'égard des enfants, *Travaillant ensemble pour nos enfants*;
- Groupe de travail sur une fonction publique inclusive : *Recruter 2000 agents pour l'an 2000*

ÉCHANGES INTERNES NATIONAUX

- Le BDÉS a joué un rôle important en fournissant des renseignements aux délégations nationales préoccupées par l'égalité entre les sexes. Nous avons participé, en liaison avec l'Agence canadienne de développement international (ACDI) et d'autres organisations à la coordination de visites provenant des Philippines, d'Indonésie, du Cambodge, de Chine, de Japon, du Paraguay et d'Afrique du Sud (Bureau du Sous-ministre);
- Présentation, au nom du Ministre, à la Maison du Canada à Londres;
- Coopération avec le Programme d'échanges à l'occasion d'une visite de deux semaines de représentants de la Commission de l'égalité des sexes d'Afrique du Sud.

COMMUNICATIONS

- Rédaction, publication et distribution d'un bulletin trimestriel (anciennement Bulletin de l'égalité entre les sexes);
- Collaboration continue à JustInfo;
- Rédaction et tenue à jour de la page Intranet sur la DÉs;
- Publication sur Internet du guide *La diversité et la justice : perspectives sur l'égalité des sexes*;
- Mise à jour par courriel à tous les SÉS sur les études de cas et les événements.

ACTIVITÉS INTERNATIONALES

- Présentation sur l'Initiative d'égalité entre les sexes à la Maison du Canada à Londres (Person's Day);
- Préparation de documentation et d'analyses visant l'égalité des sexes pour le Forum de la francophonie (Luxembourg);

- Représentation du Ministère à la réunion préparatoire régionale du CCE sur Beijing +5 (Genève);
- Représentation du ministère de la Justice au comité interministériel sur Beijing +5 et participation aux réunions préparatoires et à la négociation des documents finaux de Beijing +5 (New York);
- Préparation de notes d'information en vue d'un discours sur la violence faite aux femmes et les femmes dans le système de justice pénale devant le Congrès des Nations Unies sur la criminalité (Vienne);
- Révision des paragraphes sexospécifiques dans le Projet de déclaration de Vienne;
- Préparation de notes d'information pour la Ministre en vue de la réunion des femmes ministres de la Justice (New York).

ADMINISTRATION

- Fin de la dotation de l'IÉS : trois postes à durée déterminée transformés en postes à durée indéterminée;
- Conduite de l'étude de fusion entre l'IÉS et la DÉAJ; regroupement du personnel de l'IÉS et de la DÉAJ en une seule équipe;
- Lancement du projet sur les critères d'évaluation et communication d'information sur l'évolution de la diversité et de l'égalité des sexes au sein du ministère de la Justice.

Résumé des activités 2000 - 2001

En février 2000, l'Initiative sur l'égalité des sexes a été fusionnée avec la Division de la diversité, de l'égalité et de l'accès à la justice pour donner naissance au Bureau de la diversité et de l'égalité des sexes (BDÉS). Le Bureau avait pour mandat de relever le profil des questions relatives à la diversité au sein du Ministère comme l'Initiative sur l'égalité des sexes l'avait fait pour la problématique homme-femme, et de faciliter l'intégration de la diversité et de l'égalité des sexes dans toutes les activités du Ministère.

En septembre 2000, le Bureau de la diversité et de l'égalité des sexes a tenu sa première réunion sous son nouveau mandat combiné avec les intervenants de la diversité et de l'égalité des sexes IDÉS, à Ottawa. Le réseau des intervenants est formé de membres du personnel du ministère de la Justice qui souhaitent s'informer sur les questions de diversité et d'égalité des sexes et agir à titre de personnes ressource auprès de leurs collègues. Il existe également un certain nombre d'intervenants dans d'autres ministères (Immigration, Santé, Statut de la femme). Dans le cadre de la réunion de deux jours, les intervenants ont assisté à des présentations sur les handicaps, les questions raciales, la modernisation des avantages sociaux et les questions autochtones et discuté

du nouveau mandat du BDÉS de l'application de l'analyse de la diversité et de la réalité sociale sur le droit canadien et son application pratique aux activités du Ministère.

En mars 2000, le BDÉS a fait partie de la délégation canadienne à la 45^e session de la Commission des Nations Unies sur le statut de la femme. Norma Won, du BDÉS, a agi à titre de négociatrice principale dans les discussions thématiques sur le sexe et toutes les formes de discrimination, qui se sont terminées par l'adoption de conclusions concertées qui devaient être utilisées à la Conférence mondiale contre le racisme à l'automne 2001.

Le BDÉS a collaboré avec les administrations provinciales et territoriales au développement d'un outil d'analyse de la réalité sociale : la Grille intégrée d'analyse de la diversité et de l'égalité (GIADE). La grille permet d'évaluer les effets potentiels des initiatives du ministère de la Justice sur les peuples autochtones, les personnes handicapées, les adolescents et les enfants, les minorités raciales, les femmes et les autres groupes désignés au Canada.

Au cours des deux dernières années, le BDÉS a travaillé à l'établissement des structures, des processus et des outils nécessaires à l'institutionnalisation de la pratique de l'analyse de la réalité sociale au sein du Ministère. À cette fin, en décembre 2000, le BDÉS a tenu une rencontre avec son comité consultatif national, formé d'experts externes, afin de discuter de l'élaboration d'un programme de formation/sensibilisation à l'analyse de la réalité sociale. Tout au long de l'hiver et du printemps de 2001, un sous-groupe formé de membres du comité consultatif national et de membres de l'équipe de la DÉS a travaillé à l'élaboration du contenu de ce programme. Un programme pilote a été présenté aux membres du ministère de la Justice en juin et, après modification, sera présenté aux membres du conseil exécutif à l'automne.

La Section de la diversité et de l'égalité des sexes et ses trois partenaires autochtones –le Métis National Council of Women, Pauktuutit et l'Association des femmes autochtones du Canada – ont reçu l'autorisation de tenir une consultation auprès des femmes autochtones sur les questions relatives à la justice, en vertu de l'Initiative du secteur bénévole. La consultation a été tenue à Ottawa du 26 au 28 septembre 2001.

ANNEXE B

DOSSIERS CHOISIS

ANNEXE B

DOSSIERS CHOISIS – AVEC RENVOIS

(Les dossiers sont classés selon le sujet et la date – du plus ancien au plus récent)

I. Questions autochtones

1. *Association des femmes autochtones du Canada c. Canada*, [1994] 3 R.C.S. 627.
 - *Charte*, par. 2(b), 28, 15(1)
 - Le gouvernement fédéral n'a pas à financer l'AFAC
2. *R. c. W.B.T.*, [1997] S.J. No. 826 (C.A.).
 - Discussion des principes de détermination de la peine à l'égard des Autochtones
3. *R. c. Williams*, [1999] 1 R.C.S. 1128.
 - On peut interroger les jurés sur leurs préjugés raciaux
4. *R. c. Gladue*, [1999] 1 R.C.S. 688.
 - Principe selon lequel le contexte racial peut être pris en compte dans la détermination de la peine
5. *R. c. Sundown*, [1999] 1 R.C.S. 393.
 - Une cabane de chasse est un attribut du droit de chasse des Premières nations
 - Droits découlant des traités, art. 88 *Loi sur les Indiens*
6. *Corbiere c. Canada (Ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien)*, [1999] 2 R.C.S. 203.
 - *Charte* art.15(1) – droit à l'égalité à l'égard du droit de vote
 - La loi stipule que seul les membres « qui résident habituellement dans la réserve » ont le droit de vote à l'élection du conseil de bande – violation de la *Charte*
 - Appliquer le test prévu par la *Loi*
7. *R. c. Wells*, [2000] 1 R.C.S. 207.
 - Agression sexuelle par un homme autochtone
 - Application de l'emprisonnement avec sursis

8. *Lovelace c. Ontario*, [2000] S.C.J. No. 36
- art.15(1) et art..15(2) de la *Charte*
 - Les Indiens et les Métis sans statut n'ont pas le droit constitutionnel de profiter d'un projet de casino en co-entreprise avec le gouvernement de l'Ontario

II. Avantages sociaux

1. *Symes c. Canada*, [1993] 4 R.C.S. 695.
 - Déductions fiscales pour les frais de garde d'enfants
 - Les dépenses ne sont pas admissibles comme dépenses d'affaires
 - Art. 15(1) de la *Charte* – droit à l'égalité
2. *Thibaudeau c. Canada*, [1995] 2 R.C.S 627.
 - Art. 15(1) de la *Charte* – droit à l'égalité
 - Les demandeurs soutiennent que les pensions alimentaires pour enfants devraient être déductible du revenu
 - Le tribunal a statué que la règle fiscale n'était pas discriminatoire et refusé la déduction
3. *Law c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration)*, [1999] 1 R.C.S 497.
 - Art. 15(1) de la *Charte* – droit à l'égalité
 - La réduction graduelle des prestations aux conjoints survivants de moins de 45 ans dans le cadre du Régime de pensions du Canada ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge
4. *Collins c. Canada*, [2000] 2 C.F. 3 (1^{re} instance.).
 - Art. 15(1) de la *Charte* – droit à l'égalité
 - Accès aux prestations de sécurité de la vieillesse
5. *Canada c. Corbett*, [2000] 2 C.F. 81 (C.A.).
 - Le contribuable a acheté des services additionnels ouvrant droit à pension
 - Possibilité offerte en reconnaissance du fait que les femmes ne sont pas sur le marché du travail
 - Décision : de telles déductions sont permises

Voir aussi *Granovsky c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'immigration)*, (2000) 186 D.L.R. (4^e) 1. [**C. Invalidité**]; *Miron c. Trudel*, [1995] 2 R.C.S 418 [**II. Avantages sociaux**].

III. Contestations en vertu de la Charte (général)

1. *McKinney c. University of Guelph* (1990), 91 C.L.L.C. 16, 062 (C.S.C).
 - Art. 15(1) de la *Charte* – droit à l'égalité : retraite obligatoire et discrimination fondée sur l'âge
 - L'université ne fait pas partie du gouvernement; ses politiques ne sont donc pas assujetties à la *Charte*
2. *Rodriguez c. British Columbia (Attorney General)*, [1993] 3 R.C.S. 519.
 - Art.7 & 12 de la *Charte*
 - Patient en phase terminale demande un suicide assisté
 - Le Code criminel interdit l'aide au suicide
3. *Miron c. Trudel*, [1995] 2 R.C.S 418.
 - Art. 15(1) de la *Charte* – droit à l'égalité
 - Assurance automobile offrant des prestations au conjoint en cas d'accident
 - Les restrictions à la définition de conjoint sont inconstitutionnelles – doit inclure le conjoint de fait
4. *Lavoie c. Canada (Commission de la fonction publique)*, [2000] 1 C.F. 3 (C.A.).
 - Méthode de sélection de la fonction publique – la préférence accordée aux citoyens canadiens n'est pas discriminatoire
 - Art. 15(1) de la *Charte* – droit à l'égalité
5. *Blenco c. British Columbia (Human Rights Commission)* 2000 CSC 44.
 - La *Charte* s'applique aux décisions de la BCHRC
 - Application de l'art. 7 de la *Charte* – peut s'étendre au-delà de la portée du droit pénal

Voir aussi *Lovelace c. Ontario*, [2000] S.C.J. No. 36 [**I. Questions autochtones**]; *Benner c. Canada (Secrétaire d'État)*, [1997] 1 R.C.S. 358 [**VIII. Immigration**].

IV. Droit pénal

A. Général

1. *R. c. Cuerrier*, [1998] 2 R.C.S. 371.
 - Voies de fait grave en raison d'une séropositivité cachée – peut constituer une fraude

- L'accusé a eu des relations sexuelles non-protégées alors qu'il savait qu'il était séropositif.
2. *R. c. Proulx*, [2000] 1 R.C.S. 61.
 - Grandes lignes du test permettant l'imposition d'une sentence suspendue
 3. *R. c. L.F.W.*, [2000] 1 R.C.S. 132.
 - Grandes lignes du test permettant l'imposition d'une sentence suspendue
 4. *Westendorp c. La Reine*, [1983] 1 R.C.S. 43.
 - Validité constitutionnelle d'un règlement municipal traitant de la prostitution
 5. *R. c. Bates*, [2000] O.J. No. 2558 (C.A.)
 - Principes de détermination de la peine – dénonciation et dissuasion spécifique
 - La peine de l'accusé est augmentée pour refléter les dommages subis par la victime qui a été agressée et harcelée par l'accusé

Voir aussi *R. c. W.B.T.*, [1997] S.J. No. 826 (C.A.). [**I. Questions autochtones**], *Winko c. British Columbia (Forensic Psychiatric Institute)*, [1999] 2 R.C.S. 625. [**C. Invalidité**]

B. Charte – Fouille et saisie

1. *Weatherall c. Canada (Procureur général)*, [1993] 2 R.C.S. 872.
 - Art.7 et 15 de la *Charte*
 - Les contacts entre les sexes sont permis durant une fouille par palpation
 - Il n'y a pas d'attentes raisonnables de droit à la vie privée
2. *R. c. Monney*, [1999] 1 R.C.S. 652.
 - Art.7 et 8 de la *Charte*
 - Les pouvoirs des agents des douanes ont été jugés raisonnables dans ce cas

C. Charte - Autres

1. *R. c. Butler*, [1992] 1 R.C.S. 452.
 - Article 2 de la *Charte* – liberté d'expression
 - Le matériel n'est pas protégé
2. *R. c. Seaboyer* [1991] 2 R.C.S. 577.

- Art.7 et 11(d) de la *Charte*
- La disposition sur la protection des victimes de viol contrevient à la *Charte*

3. *Jane Doe c. Toronto (Metropolitan) Comm. of Police* [1998] O.J. No. 2681 (Gen. Div.).

- Art.7 et 15(1) de la *Charte*
- La police a fait défaut de protéger la plaignante en ne l'avertissant pas de la présence d'un violeur en série dans son quartier
- Violation des droits découlant de la *Charte*

D. Agression sexuelle

1. *R. c. Sansregret*, [1985] 1 R.C.S. 570.

- La défense d'erreur de fait n'est pas disponible dans ce dossier
- La connaissance de la nature du consentement est présumée

2. *R. c. B. (C.R.)*, [1990] 1 R.C.S. 717.

- Les preuves d'agressions sexuelles antérieures sont admissibles

3. *R. c. McCraw*, [1991] 3 R.C.S. 72.

- La menace de viol constitue une menace de voies de fait graves

4. *R. c. Isiah*, [1992] N.W.T.J. No. 226.

- Défense de provocation

5. *R. c. M. (M.L.)*, [1994] 2 R.C.S. 3.

- Agression sexuelle
- Dans ce cas, la victime n'avait pas à s'objecter par des mots ou des gestes. L'absence de résistance ne constitue pas un consentement

6. *R. c. Daviault*, [1994] 3 R.C.S. 63.

- Art. 1, 7 et 11(d) de la *Charte*
- L'accusé, un alcoolique, a sexuellement agressé une femme partiellement paralysée dans son fauteuil roulant
- Défense d'intoxication – discussion sur l'intention criminelle

7. *R. c. O'Connor*, [1995] 4 R.C.S. 411.

- Production du dossier médical/thérapeutique de la plaignante

- Procédure à suivre lorsque l'accusé demande la production de dossiers entre les mains de tiers
8. *R. c. Biddle*, [1995] 1 R.C.S. 761.
 - Utilisation par la Couronne du droit de refus péremptoire pour façonner le jury – préjugé déraisonnable
 - Preuve de réfutation – témoin met en doute une partie de l'alibi de l'accusé
 9. *(L.L.) c. B. (A.)*, [1995] 4 R.C.S. 536.
 - Appel d'un jugement interlocutoire dans une cause d'agression sexuelle
 - Production du dossier médical/thérapeutique – application de *O'Connor*
 10. *R. c. Carosella*, [1997] 1 R.C.S. 80.
 - Art. 1, 24(1) de la *Charte*
 - Violation du droit de présenter une défense pleine et entière dans un dossier d'agression sexuelle en raison de la non divulgation de documents
 - Voir aussi *O'Connor*
 11. *R. c. Chisholm*, (1997) 34 O.R. (3d) 113 (Cour de l'Ontario (Div gén.))
 - Divulgation des notes de l'entrevue réalisée par le psychologue de la Couronne où la plaignante révèle qu'elle consultait un thérapeute
 - Le tribunal ordonne la production du dossier du thérapeute
 12. *R. c. Cook*, [1997] 1 R.C.S. 1113.
 - Discretion de la Couronne quant aux témoins qu'elle souhaite appeler
 13. *R. c. Bauder*, [1997] M.J. No. 270 (C.A.).
 - Détermination de la peine dans un dossier d'agression sexuelle
 - Permission à l'accusé de purger sa peine dans la communauté
 14. *R. c. Esau*, [1997] 2 R.C.S. 777.
 - Défense de croyance erronée sincère
 - Le juge a fait mention de cette défense dans son adresse au jury même si l'accusé ne l'avait pas soulevée - retenu
 15. *Deitel c. Ordre des médecins et chirurgiens de l'Ontario*, [1997] O.J. No. 1866 (Cour de l'Ontario (Div.gén.)). Droit d'en appeler refusé

- Inconduite sexuelle par un professionnel de la santé

16. *R. c. Ewanchuk* (1998), 13 C.R. (5th) 324 (Alt. C.A.).

- Pas de compétence pour renverser la décision du juge sur les faits
- Acquittement de l'accusé sur la base du consentement implicite

17. *R. c. Ewanchuk*, [1999] 1 R.C.S. 330.

- Pas de défense de consentement implicite dans une cause d'agression sexuelle

18. *R. c. Mills*, [1999] 3 R.C.S. 668.

- Maintien des dispositions du Code criminel interdisant la production de dossiers dans les affaires d'agression sexuelle

19. *R. c. R.N.S.*, [2000] 1 R.C.S. 149

- Caractère approprié des peines avec sursis dans la cause d'agression sexuelle
- L'accusé a le droit de bénéficier du régime de peine avec sursis

20. *R. c. R.A.R.*, [2000] 1 S.C.R. 163

- L'accusé dans une cause d'agression sexuelle a le droit de bénéficier du régime de peine avec sursis

21. *R. c. Darrach*, 2000 CSC 46.

- Les dispositions sur la protection des victimes de viol n'affectent pas les droits de l'accusé en vertu de la *Charte*
- Maintien de l'article 267 du *Code criminel*

Voir aussi *R. c. Wells*, [2000] 1 R.C.S. 207. [**I. Questions autochtones**], *R. c. G. (B.)*, [1999] 2 R.C.S. 475. [**C. Invalidité**]

E. Défenses

1. *R. c. Bulmer*, [1987] 1 R.C.S. 782.

- Défense de croyance sincère mais erronée dans le consentement – agression sexuelle
- La défense avait une apparence de réalité et le juge n'a pas fait erreur en présentant la défense au jury

2. *R. c. Lavallee*, [1990] 1 R.C.S. 852.

- Une femme battue a tué son conjoint – légitime défense
- Le témoignage d'expert admissible en preuve

3. *R. c. Osolin*, [1993] 4 R.C.S. 595.
 - Défense de croyance sincère mais erronée dans le consentement – agression sexuelle et enlèvement
 - Article 11(f) de la *Charte*
 - Contre-interrogatoire de la plaignante à propos de son dossier médical
4. *R. c. Park*, [1995] 2 R.C.S. 836.
 - Défense de croyance sincère mais erronée dans le consentement – agression sexuelle
 - La question porte sur l'apparence de réalité de la défense
5. *R. c. Malott*, [1998] 1 R.C.S. 123.
 - Syndrome de la femme battue – légitime défense
 - L'enjeu porte sur l'accusation présentée au jury
6. *R. c. Stone*, [1999] 2 R.C.S. 290.
 - Défense d'automatisme
 - L'accusé a poignardé sa conjointe à 47 reprises

V. Invalidité

1. *Eldridge c. British Columbia (Attorney General)*, [1997] 3 R.C.S. 624.
 - Le système d'assurance-maladie provinciale ne prévoit pas le remboursement de l'interprétation en langage signé
 - Art. 15(1) de la *Charte* – violation du droit à l'égalité
2. *Winko c. British Columbia (Forensic Psychiatric Institute)*, [1999] 2 R.C.S. 625.
 - Art. 7 et 15(1) de la *Charte*
 - Les dispositions qui permettent de déclarer un accusé non criminellement responsable en raison de troubles mentaux ne violent pas la *Charte*
3. *R. c. G. (B.)*, [1999] 2 R.C.S. 475.
 - Preuve – déclarations protégées
 - Agression sexuelle
 - Les déclarations incriminantes faites à un psychiatre ne sont pas admissibles en preuve

4. *British Columbia (Superintendent of Motor Vehicles) c. British Columbia (Council of Human Rights)*, [1999] 3 R.C.S. 868.
 - Application du test Meiorin
 - Discrimination fondée sur l'invalidité en vertu du BC Human Rights Code
5. *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Montréal (ville)* (2000), 185 D.L.R. (4^e) 385 (C.S.C.).
 - Une anomalie physique qui n'entraîne pas de limitations fonctionnelles peut-elle être considérée comme un handicap?
 - Invalidité Handicap - emploi
6. *Granovsky c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'immigration)* (2000), 186 D.L.R. (4^e) 1.
 - Le *Régime de pensions du Canada* n'est pas discriminatoire envers les personnes ayant un handicap temporaire
 - Art. 7 et 15(1) de la *Charte* – droit à l'égalité
7. *R c. Parker*, [2000] O.J. No. 2787 (C.A.).
 - Art. 7 de la *Charte* – l'accusé a cultivé et fait usage de marijuana à des fins médicales
 - La Cour a jugé inconstitutionnelle l'interdiction de posséder et de cultiver de la marijuana à des fins médicales
 - La prohibition est déclarée sans effet et la déclaration d'invalidité a été suspendue durant un an afin de permettre au Parlement de modifier la loi

Voir aussi *Rodriguez c. British Columbia (Attorney General)*, [1993] 3 R.C.S. 519 **[III. Contestations en vertu de la Charte (général)]**.

VI. Discrimination

A. Race

1. *R. c. S. (R.D.)*, [1997] 3 R.C.S. 484.
 - Impartialité judiciaire – crainte raisonnable de partialité
 - Motifs oraux faisant référence à la police et au racisme dans un contexte général
 - Aucune preuve de partialité
2. *Chopra c. Canada (Commission des droits de la personne)*, 1^{re} instance 3/96.
 - Aucune discrimination sur le motif de la race, de la couleur ou de l'origine ethnique n'a été reconnue

3. *National Capital Alliance on Race Relations c. Canada (Santé et bien-être social)*, [1997] C.H.R.D. No. 3 (1^{re} instance)
 - Preuve de discrimination systémique dans les pratiques d'embauche de Santé Canada
 - Ordonnance de mesures correctives permanentes
4. *Bader c. Canada (Santé et bien-être social)*, [1998] C.H.R.D. No. 1 (1^{re} instance)
 - Les politiques d'exécution de la Direction générale de la protection de la santé jugées fondées sur des considérations raciales
5. *R c. Pangman*, [2000] M.J. No. 318 (B.R.)
 - Art. 2, 7,8, 9, 15 de la *Charte*
 - Le défendeur entendait présenter des données de sciences sociales en preuve de racisme systémique dans le système de justice pénale
 - Le Tribunal a rejeté la contestation et considéré la preuve sur les politiques, les procédures et les programmes non pertinente pour les accusations déposées

B. Sexe

1. *Brooks c. Canada Safeway Ltd.*, [1989] 1 R.C.S. 1219, 59 D.L.R. (4^e) 321 (C.S.C.).
 - Discrimination sexuelle fondée sur la grossesse – droit du travail
 - Le régime d'assurance collective est discriminatoire à l'endroit des employées enceintes et ceci constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe
2. *Commission canadienne des droits de la personne c. Tribunal des droits de la personne*, (1996) (Cour fédérale, Section de première instance (T-1802-96)).
 - Discrimination fondée sur le sexe – droit du travail
 - Questions de congé de maternité
3. *British Columbia (Public Service Employee Relations Commission) c. BSGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3.
 - Discrimination fondée sur le sexe – critères d'emploi – pompier
 - Le tribunal a présenté un nouveau test en trois étapes pour établir s'il s'agit d'une norme discriminatoire à sa face même ou d'une exigence d'emploi justifiée
4. *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1999] C.F.J. No. 1531 (1^{re} instance)
 - Discrimination fondée sur le sexe – salaire égal pour un travail de même valeur

5. *Stadnyk c. Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, [2000] C.F.J.. No. 1225 (C.A.).
 - Révision judiciaire de la décision rendue par la Commission de révision de la Commission canadienne des droits de la personne
 - Le candidat allègue une discrimination fondée sur le sexe, disant avoir été traité de façon différente et avoir fait l'objet de harcèlement dans le cours d'une entrevue d'emploi, et ne pas avoir obtenu l'emploi pour un motif lié à son sexe; art. 7 de la *Charte*
 - Appel rejeté

Voir aussi *Weatherall c. Canada (Attorney General)*, [1993] 2 R.C.S. 872. **[IC. Droit pénal B. Charte – Fouille et saisie]**; *Benner c. Canada (Secrétaire d'État)*, [1997] 1 R.C.S. 358 **[VIII. Immigration]**

VII. Droit de la famille

1. *Falkiner c. Ontario* (1996), 94 C.A.O.. 109 (Cour de l'Ontario (C.div.))
 - Art. 7 et 15(1) *Charte*
 - Les demanderesse ont perdu leur admissibilité à des prestations aux familles monoparentales parce qu'elles vivaient avec des hommes qui n'étaient pas le père de leurs enfants
2. *Bracklow c. Bracklow*, [1999] 1 R.C.S. 420.
 - Évaluation appropriée et durée du soutien au conjoint en cas d'invalidité
3. *Dobson (Tuteur à l'instance de) c. Dobson*, [1999] 2 R.C.S. 753.
 - L'étendue des obligations d'une mère envers son enfant (dans ce cas, un fœtus) découlant d'une négligence de sa part
4. *Francis (Tuteur à l'instance de) c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'immigration)*, [1999] O.J. No. 3853 (C.A.).
 - Droit de la famille – droit de l'immigration – Art. 7 de la *Charte*
 - Ordonnance de déportation d'une mère étrangère et de son fils
 - Droits des enfants nés au Canada

Voir aussi *Symes c. Canada*, [1993] 4 R.C.S. 695. **[II. Avantages sociaux]**, *Thibaudeau c. Canada*, [1995] 2 R.C.S. 627. **[II. Avantages sociaux]**

VIII. Immigration

1. *Benner c. Canada (Secrétaire d'État)*, [1997] 1 R.C.S. 358.
 - Les dispositions législatives accordant la citoyenneté aux enfants nés à l'étranger de pères canadiens mais non aux enfants nés à l'étranger de mères canadiennes sont jugées discriminatoires et invalidées.
 - Art.15(1) de la *Charte*
2. *Vancouver Society of Immigrant and Visible Minority Women c. M.N.R.*, [1999] 1 R.C.S. 10.
 - La société est-elle admissible à titre d'organisme de bienfaisance reconnu en vertu de la *Loi de l'impôt*? Non.
 - Définition de charité – forum d'éducation pour les femmes immigrantes – définition du « bien public »
3. *Baker c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'immigration)*, [1999] 2 R.C.S. 817.
 - Admission de femmes ayant des enfants nés au Canada pour des motifs humanitaires et de compassion
 - Équité de la procédure niée – demande rejetée sans audience ni expression formelle des motifs

Voir aussi *Lavoie c. Canada (Commission de la fonction publique)*, A-317-95 (C.A. féd.). [III. Contestation en vertu de la Charte (Général)], *R. c. Monney*, [1999] 1 R.C.S. 652. [IV Droit pénal B. Charte – Fouille et saisie]; *R. c. Monney*, [1999] 1 R.C.S. 652 [IV. Droit pénal B. Charte – Fouille et saisie]

IX. Droit des minorités linguistiques

1. *R c. Beaulac*, [1999] 1 R.C.S 768.
 - L'accusé demande un procès en français – demande rejetée
 - Les droits linguistiques de l'accusé ont été violés – nouveau procès devant un juge et un jury qui parlent français
2. *Arsenault-Cameron c. Île-du-Prince-Édouard*, [2000] C.S..C. 1.
 - Accès à l'enseignement en français refusé par la province
 - L'exigence d'offrir des services en français répond à la législation et à la réglementation de la province
 - Art.23 de la *Charte*

3. *Devinat c. Canada (Commission de l'immigration et du statut de réfugié)*, [2000] 2 C.F. 212 (C.A.).
 - Décision maintenue : la traduction des décisions de la Commission est communiquée sur demande seulement

X. Même sexe

1. *Egan c. Canada*, [1995] 2 R.C.S. 513.
 - Art.15(1) de la *Charte* – droits à l'égalité
 - Définition de conjoint limitée aux personnes de sexe opposé dans le contexte des prestations de la sécurité de la vieillesse
 - Discrimination à l'endroit des couples de même sexe
 - Définition de conjoint déclarée inconstitutionnelle
2. *Vriend c. Alberta*, [1998] 1 R.C.S. 493.
 - Art.15(1) de la *Charte* – droits à l'égalité
 - L'orientation sexuelle n'est pas un motif de discrimination dans la loi provinciale sur les droits de la personne (Alberta)
 - La loi est jugée inconstitutionnelle
3. *M. c. H.*, [1999] 2 R.C.S. 3.
 - Art.15(1) de la *Charte* – droits à l'égalité
 - L'article 29 de la *Loi sur le droit de la famille* (Ontario) jugé inconstitutionnel en raison de la définition restreinte du mot conjoint
 - La définition de conjoint doit inclure les conjoints de même sexe
4. *Chamberlain c. Surrey School District No. 36*, [2000] B.C.J. No. 1875 (C.A.).
 - La question concerne l'utilisation de trois livres montrant des enfants avec des parents de même sexe à la maternelle et en première année
 - Les livres ne sont pas approuvés pour utilisation en classe mais rien n'empêche qu'ils soient à la bibliothèque

XI. Adolescents

1. *Chartier c. Chartier*, [1999] 1 R.C.S. 242.
 - Dans quelles circonstances un adulte peut-il refuser son rôle de parent (non biologique)?
 - Test visant à établir à quel moment une personne joue le rôle de parent

2. *Jacobi c. Griffiths*, [1999] 2 R.C.S. 570.
 - Test en deux parties pour l'imposition de la responsabilité de fait d'autrui à un organisme sans but lucratif
 - Employé ou organisation responsable d'une agression sexuelle contre un enfant

3. *Bazley c. Curry*, [1999] 2 R.C.S. 534.
 - L'employé, un pédophile, a agressé des enfants dans un établissement de soins pour patients internes
 - L'employeur, un organisme sans but lucratif, peut-il être tenu responsable du fait d'autrui?

4. *Canadian Foundation for Children, Youth and the Law c. Canada (Procureur général)*, [2000] O.J. No. 2535 (Sup. Ct. Jus.).
 - L'art. 43 du Code criminel sur le recours à la force pour corriger un enfant
 - Pas de violation des articles 7, 12 et 15 de la *Charte*
 - L'article 43 n'est pas inconstitutionnel parce qu'il n'enfreint pas le droit à l'égalité de l'enfant et qu'il ne constitue pas un châtement cruel et inhabituel; bien que l'article 43 enfreigne l'article 7 de la *Charte* sur le droit à la sécurité, l'atteinte est conforme aux principes de la justice fondamentale.

5. *Winnipeg Child and Family Services c. K.L.W.* 2000 SCC 48.
 - La *Loi sur les services à l'enfant et à la famille* est constitutionnelle
 - L'appréhension d'un enfant sans le consentement des parents à titre de mesure de dernier ressort est permise s'il y a des motifs raisonnables et probables de croire que l'enfant présente un risque élevé de dommages graves.

ANNEXE C

SYNTHÈSE ET RAPPORT SUR LES MESSAGES CLÉS

ANNEXE C SYNTHÈSE ET RAPPORT SUR LES MESSAGES CLÉS

INITIATIVE SUR LA DIVERSITÉ ET L'ÉGALITÉ DES SEXES

Réunion de consultation interne

Tenue le 3 mai 2002

INITIATIVE DÉS –JUSTICE CANADA

Internal Consultation Meeting/Réunion de consultation interne

BUT DE LA REUNION

Le 3 mai 2002, la SMA Intégration a réuni un groupe de fonctionnaires du MdJ ayant une bonne connaissance des objectifs, de l'historique et de l'évolution de la DÉS afin de les consulter sur la façon de structurer les fonctions touchant la diversité et l'égalité entre les sexes au sein du Ministère de manière à assurer l'atteinte efficace et soutenue des objectifs de la DÉS.

ÉTAIENT PRESENTS

Monique Collette, Zina Glinski, Elizabeth Sanderson, Virginia McRae, Ruth Naylor, Francine Charlebois, Joy Judd, Leslie Holland, Thea Herman, Heather MacKinnon, Phyllis Doherty et Liliane Dalton-Wagner.

Pour une partie de la réunion seulement : Françoise Girard, Yves Demontigny et Mario Dion.

PROGRES REALISES A CE JOUR

1. Les participants conviennent que beaucoup de progrès ont été réalisés au cours des six dernières années dans l'implantation conceptuelle et pratique de l'Initiative sur la DÉS au sein du ministère de la Justice, mais qu'il reste *beaucoup* à faire. Les participants ont souligné les points suivants :
 - il est probablement « très naïf » de penser que cinq années suffisent à placer la diversité et l'égalité des sexes à l'avant-plan de tout le travail réalisé au sein du ministère de la Justice;

- il existe un écart important entre la situation actuelle et la situation souhaitée ça l'égard de la mise en oeuvre de la DÉs au sein du MdJ; « nous n'y sommes pas encore, nous sommes loin du point où nous devrions être »;
 - il n'existe pas encore au sein du Ministère de « réaction instinctive » d'examen des enjeux à la lumière de la réalité sociale, d'effectuer les analyses appropriées, d'inviter les spécialistes de la DÉs (tôt dans le processus) à participer aux différents processus et fonctions du Ministère, qu'il s'agisse de litiges, de conseils juridiques, de rédaction des lois ou autres. La culture et l'esprit ne sont pas encore au rendez-vous;
 - le rôle de direction et d'aiguillon joué par le personnel de la DÉs au sein de différents comités, comme le comité du contentieux, a été extrêmement utile pour amener la question à l'avant-plan; il n'en reste pas moins que cette possibilité d'aiguillage survient trop souvent lorsque le processus de réflexion ou de développement de la question ou de l'enjeu est très avancé (après la préparation du mémoire, par exemple). Il en résulte que ces interventions peuvent déranger ceux et celles qui se sont investis dans une question ou un enjeu et qu'elles peuvent être perçues comme des perturbations (le syndrome « vous nuisez à mon travail »).
2. Les participants reconnaissent que la présence d'une main-d'œuvre plus représentative (ÉE) facilitera les changements culturels et contribuera directement à la progression sur les questions de DÉs. Cependant, alors que les participants conviennent que les deux initiatives sont complémentaires et se soutiennent mutuellement; ils font aussi remarquer que la présence d'un plus grand nombre de femmes et de membres des groupes minoritaires ne suffit pas à garantir que (1) la réflexion sur la réalité sociale est intégrée à toutes les pratiques du droit et des politiques au sein du Ministère, et que (2) les analyses de la réalité sociale réalisées sont hautement convenables et opportunes. Il s'agit d'activités qui exigent des connaissances et des compétences spécialisées ainsi qu'une grande vigilance de la part de tous les praticiens et de tous les gestionnaires.
 3. Il apparaît évident que la cohorte de nouvelles recrues au sein du Ministère (à tout le moins dans une des régions représentée à la réunion) est très diversifiée, et que ses membres ont un engagement ferme envers la diversité et l'égalité des sexes. Bien qu'ils vivent cette situation, ils reconnaissent avoir besoin de formation et de soutien afin d'apprendre à effectuer des analyses de la DÉs.
 4. Les participants reconnaissent que le changement, s'il doit survenir, nécessite un engagement aux échelons les plus élevés. Ils reconnaissent que des efforts ont été faits dans le passé afin de rehausser la sensibilisation des membres du conseil exécutif et des gestionnaires. Certains

participants soulignent que l'adhésion des employés est plus élevée dans les secteurs où les cadres sont sensibilisés et ont reçu une formation; il en résulte une plus grande intégration de l'analyse de la réalité sociale dans les activités régulières. Certains participants ont observé « d'énormes différences » chez les cadres ayant reçu une formation.

5. Les participants reconnaissent que le Ministère traverse une phase de croissance; de fait le nombre de nouveaux employés est élevé et des efforts devront être faits au niveau d'entrée comme aux autres niveaux de l'organisation.
6. Les participants ont souligné – en des termes très clairs – que les membres de la haute direction devaient assumer la responsabilité et l'imputabilité de l'intégration de la diversité et de l'égalité entre les sexes dans le travail du Ministère. Ils reconnaissent aussi que la plupart sinon la totalité des gestionnaires conviendraient probablement de leur imputabilité. Le défi ne réside pas dans le défi intellectuel consistant à accepter l'imputabilité; il tient à amener les cadres à voir et à comprendre de façon beaucoup plus approfondie ce pourquoi ils sont *véritablement* responsables et imputables, c'est-à-dire l'application des principes relatifs à l'analyse de la réalité sociale à la pratique réelle du droit dans l'ensemble du Ministère. L'imputabilité et une compréhension approfondie s'appliquent également aux avocats principaux, aux leaders d'opinions et aux cadres intervenants qui exercent tous une influence exceptionnelle sur le travail juridique effectué au sein de l'organisation.
7. Il existe au sein du Ministère un important réseau d'intervenants en diversité et en égalité des sexes . Il ne s'agit pas d'un groupe homogène et leur expérience est très différente dans les différents secteurs du Ministère. Certains se sentent complètement isolés, d'autres consacrent une partie importante de leur temps de travail à la DÉs. Durant les entrevues menées par le consultant, ils ont souhaité être consultés davantage et être reliés entre eux; ils désirent obtenir plus de formation, plus de reconnaissance et veulent que leur travail sur la DÉs fasse partie de leur description de fonctions.

« VISION » A MOYEN- LONG TERME SUR LA DIVERSITE ET L'EGALITE ENTRE LES SEXES AU MDJ

Les participants ont indiqué que le succès de l'implantation de la DÉs se manifesterait par les éléments suivants :

- l'analyse de la DÉs est devenue courante au sein du Ministère et n'est plus perçue comme une curiosité. Cela signifie que toutes les questions posées au Ministères sont évaluées à la lumière de la réalité sociale, et que l'analyse de la diversité et de l'égalité entre les sexes est intégrée à l'ensemble des travaux juridiques et autres du Ministère.

- La propriété et l'imputabilité de l'analyse de la DÉS ne sont pas le fait d'un bureau spécialisé, mais de l'ensemble du Ministère. Tous les gestionnaires sont responsables et imputables.
- Les spécialistes de l'analyse de la réalité sociale ne se sentent pas isolés; leurs conseils sont recherchés de façon usuelle; si une analyse est nécessaire, leur participation, le cas échéant, est demandée aux premières étapes du processus.
- En plus des gestionnaires, qui sont responsables et imputables de la DÉS, tous les employés savent et comprennent que cela fait partie de leur travail; ils ont la compétence de reconnaître les signaux, ils savent quelles questions poser pour établir si une analyse doit être effectuée et ont les outils pour la faire (et des spécialistes pour les appuyer); enfin, ils ont la compétence leur permettant de savoir si l'analyse a été bien faite.
- L'un des signes visibles de succès est l'absence des syndromes « c'est mon dossier » et « oui, mais... » et la présence d'un désir accru de prendre en compte différentes perspectives dans un dossier.
- Le MdJ parle d'une seule voix dans l'approche d'une question touchant l'une quelconque de ses fonctions, qu'il s'agisse de l'élaboration des politiques, des conseils, de la rédaction des lois ou des litiges. Ceux qui conseillent les clients font de l'examen de la réalité sociale une partie intégrante de leurs conseils, influant ainsi sur la pensée du client et entraînant des changements culturels encore plus profonds.
- La composition de l'effectif du MdJ est représentative de la population canadienne.

LES CONDITIONS A SATISFAIRE POUR METTRE EN ŒUVRE LA VISION

- Attitude : Tous les employés du MdJ conviennent que cela fait partie intégrante de leur tâche; la réalité sociale, la diversité et l'égalité des sexes sont intégrées à leur perception de la loi et du travail du Ministère.
- Capacité essentielle : Le personnel a acquis les compétences qui lui permettent de reconnaître les enjeux, de poser les bonnes questions et d'effectuer les analyses. La formation et le coaching sont utilisés à grande échelle pour développer les compétences. Il existe plusieurs tribunes d'apprentissage pratique.

- Légitimité, temps et autorité : Les gens ont le temps et l'autorité d'effectuer des tâches reliées à la DÉs; ils sentent qu'il s'agit d'une activité légitime et non d'un ajout à leur tâche normale.
- Récompenses, incitatifs et conséquences : Relever les enjeux touchant la réalité sociale est une activité valorisée et récompensée publiquement. Le fait de « passer à côté de la question » dans son propre travail comporte des conséquences.
- Leadership : Les membres de la haute direction sont des modèles qui soulèvent constamment les répercussions et les liens en matière de diversité et d'égalité des sexes.
- S'appuyer sur les succès et les progrès : Les résultats sont visibles pour tous. Il y a un fort accent sur la mise en œuvre. Les gens se rallient à une idée lorsqu'ils voient des actions concrètes.
- Soutien analytique : Il existe un soutien analytique substantiel pour guider les novices dans la conduite des analyses ou pour aider à la conduite des analyses lorsque les ressources sont insuffisantes ou que le personnel est insuffisamment formé.
- La composition de la main-d'œuvre est représentative de la population canadienne.
- Initiatives de recrutement et de dotation : Le Ministère recrute, nomme et promeut des personnes qui manifestent un engagement envers les principes de la diversité et de l'égalité des sexes; il mesure l'ouverture à ces principes durant les entrevues d'embauche et de promotion.
- Consultation et recherche : Le Ministère appuie ses employés qui font des analyses de la réalité sociale par des consultations et des recherches solides.

UN MODELE ORGANISATIONNEL QUI PERMETTRAIT AU MINISTERE DE REpondre A CES CONDITIONS

Les participants ont rapidement convenu d'un modèle décentralisé caractérisé par :

- la présence dans chaque centre de responsabilité d'un groupe de base formé d'intervenants à temps plein et pour qui la DÉs ne serait pas considéré comme une responsabilité additionnelle;

- l'imputabilité de la mise en œuvre repose directement sur les différentes unités de programme, et en particulier sur les cadres supérieurs et intermédiaires et sur les avocats principaux;
- la présence d'une petite unité centrale dirigée par un champion qui est avocat, connaît bien le Ministère, dispose d'une influence et d'un leadership moral importants et qui incarne véritablement le pouvoir.

Cette unité centrale serait :

- un centre d'expertise et un centre d'excellence,
- responsable de l'élaboration de la politique et du Guide (qui doivent englober la diversité),
- chargée d'appuyer et de promouvoir l'intégration de la réflexion sur la réalité sociale et de son analyse dans le travail habituel du Ministère;
- chargée d'élaborer le contenu de la formation (mais non de la donner);
- chargée de coordonner et d'appuyer et de conseiller les intervenants à temps plein; soutenir et développer le réseau des intervenants et en assurer le leadership;
- chargée d'effectuer des analyses limitées (uniquement durant la phase de transition).

Recommandations pour l'implantation et la transition

- Dans les différents centres de responsabilité, la transition vers ce modèle pourrait demander la transformation de certains postes en postes d'intervenants en diversité et égalité des sexes internes et à temps plein.
- Afin d'utiliser au mieux les ressources et de gérer efficacement le changement, il faut commencer par planter le modèle dans les endroits où les chances de succès sont les plus élevées, c'est-à-dire dans les unités qui sont favorables et engagées; les autres emboîteront le pas en voyant que le modèle fonctionne bien. On pourrait également envisager la tenue d'un projet pilote pour s'assurer du bon fonctionnement du modèle décentralisé.
- Trouver un nouveau nom pour les intervenants en diversité et égalité des sexes (IDÉS) .
- Nommer des personnes de rang plus élevé parmi les intervenants.
- Étudier la possibilité de procéder à des détachements et à des échanges entre les intervenants et le bureau central de la DÉ.S.

- Assurer que les intervenants, en particulier dans les petits centres régionaux, ne soient pas ignorés et qu'ils disposent du soutien et de la visibilité appropriés.
Suggestion : Les intervenants devraient relever du chef de l'unité, c'est-à-dire du directeur régional.
- S'assurer que les membres à temps plein du groupe de base dans les différents centres de responsabilité ne servent pas de déversoir pour tout le travail à faire; s'assurer qu'ils ne travaillent pas seuls, qu'ils disposent du soutien et de l'aide nécessaires à leur travail; s'assurer que le travail est pleinement intégré à la tâche de tous les employés.
- Continuer à élaborer et à assurer la formation.
- En ce qui a trait à la consultation avec les organisations non gouvernementales (p. ex. CCN), cette fonction ne devrait pas être la responsabilité de l'unité de base centrale, mais bien du Secteur des politiques. Le bureau central de la DÉES peut jouer un rôle de conseiller mais ne doit pas diriger ou organiser la consultation.
- Pour assurer l'imputabilité de tous, intégrer la DÉES à l'ARÉE.
- Pour assurer la mise en œuvre du Guide, pour maintenir la visibilité de la question et appuyer le travail des intervenants, il faut mettre en place :
 - (1) un comité consultatif de haut niveau pour conseiller la SMA Intégration, et
 - (2) des comités consultatifs à l'échelon local.
- Pour faciliter le travail d'analyse, élaborer un outil comme la liste de vérification de la Charte.