

**L'article 15 de la Charte canadienne
et le droit des femmes francophones de minorités
raciales et ethnoculturelles à l'égalité**

Concertation nationale

Organisée par

le Réseau des chercheuses africaines – RECAF



**Hôtel Courtyard Marriott
Toronto, Samedi 7 octobre, 2007**

Projet financé par le Programme de contestations judiciaires

**En collaboration avec Eddy Lukuna
Consultant**

Remerciements

Au moment où nous mettons la dernière main sur les préparatifs de cette journée, nous avons appris que le gouvernement fédéral a coupé le programme de contestations judiciaires. Point n'est besoin de rappeler que ce programme a été le socle de grandes batailles menées par les francophones hors Québec, particulièrement ici en Ontario pour nos intérêts collectifs.

Cette situation ne peut empêcher le Conseil d'administration du RECAF et moi-même, d'adresser tous nos remerciements à ceux et celles qui ont travaillé jusqu'à présent dans ce programme et qui ont trouvé que notre initiative méritait un appui financier, tel que nous l'avions sollicité.

Mueni Malubungi
Directrice générale

Table des matières

Préambule.....	page 4
Introduction.....	page 6
1. Différentes formes de racisme et discrimination.....	page 8
A. Dans le secteur de l'immigration, accueil et intégration.....	page 8
- Les travailleurs domestiques ou aides familiales.....	page 8
- Les femmes parrainées.....	page 9
- Les revendicatrices du statuts de réfugiées.....	page 9
- Les femmes réfugiées.....	page 10
B. Dans le secteur économique	page 11
C. Dans le secteur social et culturel.....	page 12
D. Dans le secteur de l'Éducation.....	page 13
E. Dans le secteur de la Santé.....	page 14
F. Discrimination linguistique.....	page 14
2. Les obligations de l'État : Perception générale.....	page 16
3. Les devoirs de l'État.....	page 16
A. L'obligation de respecter.....	page 17
B. L'obligation de protéger.....	page 17
C. L'obligation de promouvoir.....	page 19
4. Les recours	page 19
5. Notes bibliographiques.....	page 20

PRÉAMBULE

CHARTRE CANADIENNE DES DROITS ET LIBERTÉS PUBLIQUES

ARTICLE 15 : Les droits à l'égalité

Égalité devant la loi, égalité de bénéfice et protection égale de la loi

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

(2) Le paragraphe 15(1) n'a pas pour effet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques.

Le 17 avril 2006 marque le 21^e anniversaire de l'entrée en vigueur de l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*, qui garantit l'égalité des Canadiens et des Canadiennes. La Charte elle-même est entrée en vigueur en 1982. Le délai de trois ans pour l'article 15 a donné aux gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux le temps nécessaire pour aligner leurs lois avec ses dispositions.

Article 2.1 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels

Les États ont l'obligation :

D'agir au maximum des ressources en vue d'assurer progressivement le plein exercice des droits reconnus dans le présent Pacte par tous les moyens appropriés y compris en particulier, l'adoption de mesures législatives.

Au Canada, l'histoire de la revendication de l'égalité entre la femme et l'homme a commencé en 1927. À cette époque, cinq femmes, devenues célèbres depuis, en l'occurrence Emily Murphy, Nellie McClung, Irène Parlby, Louise McKinney et

Henrietta Muir Edwards – avaient demandé à la Cour suprême du Canada de déterminer si le mot « personne » de l'article 24 de La loi canadienne incluait les « femmes ». Après cinq semaines de débats et de discussions, la Cour suprême du Canada a répondu négativement, en déclarant que le mot « personne » exclut les femmes.

Indignées par la décision de la Cour suprême, les cinq femmes ont demandé au Conseil privé de la reine en Angleterre, la plus haute cour du Canada à l'époque pour interpréter cette décision. Le 18 octobre 1929, Lord Sankey, Grand chancelier du Conseil privé, annonçait dans son verdict que l'exclusion des femmes de toute charge publique est un vestige d'une époque plus barbare. À ceux qui se demandaient si le mot « personne » devait inclure les femmes, la réponse est évidente, « pourquoi pas ? ».

Avec cette décision, les cinq canadiennes ont obtenu non seulement le droit pour les femmes d'être nommées au Sénat, mais aussi et surtout, elles ont ouvert la voie et permis aux femmes de participer à d'autres aspects de la vie publique.

Depuis cette date, le gouvernement Canadien garanti officiellement l'égalité entre les hommes et les femmes, mais cela ne se traduit pas encore en réalité. Les femmes sont toujours moins privilégiées que les hommes et les femmes francophones des minorités raciales et ethnoculturelles le sont encore plus. En plus d'être des femmes subissant le sexisme de la société canadienne, elles sont racialisées et subissent la discrimination plus importante dans plusieurs domaines.

Si le gouvernement, le Parlement et tous les espaces de la vie publique compte plus d'hommes que des femmes, ils comptent encore moins des femmes francophones de minorités raciales et ethnoculturelles.

Introduction

Suite aux insuffisances diverses remarquées et aux courants de pression, le Canada a été amené à renouveler la garantie des droits à l'égalité, il y a 21 ans, par l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés. L'adoption de cet article, le 17 avril 1985, avait suscité bien d'espoir auprès des groupes sociaux les plus vulnérables dont les femmes. Au fil du temps, les intervenantes et intervenants des différents secteurs sociaux communautaires, opérant dans le domaine de la santé, de la lutte contre la pauvreté ou contre la violence faite aux femmes, en encore dans le secteur syndical, ont été largement informés, sensibilisés et éduqués pour savoir exercer ces droits et parvenir au rétablissement des équilibres qui sont rompus dans leur quotidien. Les femmes des minorités raciales et ethnoculturelles francophones n'ont pas eu ce privilège.

La Charte canadienne des droits et libertés est relayée, sur la plan international, par la Déclaration universelle des droits de l'Homme, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels ainsi que par le Pacte international relatif aux droits civils et politiques.

Ce cadre général de la protection des droits de la personne a inspiré de dizaines d'autres conventions, telle que la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. Celle-ci définit la « discrimination raciale » comme : toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique qui a pour but ou pour effet, de détruire ou compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits et des libertés fondamentales, dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique.

Lors de la 45^{ème} session des Nations-unies (mars, 2001), les gouvernements des différents pays ont reconnu que la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance se manifestent de façon différente pour les femmes, notamment par l'augmentation de la pauvreté et la détérioration des conditions de vie, ce qui génère la violence, limite ou renie la jouissance ou l'exercice de leurs droits.

Le Réseau des chercheuses africaines a initié cette journées de consultation pour non seulement créer une zone de réflexion sur les réalités des femmes MREF, mais aussi et surtout, pour appeler la communauté et les décideurs à une prise de conscience que près de chacune et de chacun d'entre nous, il y peut-être une femme des minorités dont les droits à l'égalité ne sont pas respectés et qui souffre, du seul fait qu'elle ignore la garantie que lui offre l'article 15 de la Charte et un cadre juridique international large.

Cette journée se veut interactive et participative. Nous nous attarderons sur les pratiques du gouvernement provincial ou fédéral qui portent atteinte ou qui font obstacle à la concrétisation des droits à l'égalité des femmes ethnoculturelles garantis par la Charte.

Étant donné que la Charte canadienne des droits et libertés s'applique uniquement aux actions gouvernementales et non aux agents privés, tels que les employeurs, les propriétaires, les médecins, les époux, etc... nos discussions tourneront autour des

politiques et des pratiques des paliers provincial et fédéral du gouvernement, notamment dans les matières liées à l'immigration, à la violence conjugale, à la santé et à l'emploi.

Cette consultation nous permettra de bâtir ensemble, des stratégies juridiques et politiques susceptibles de provoquer le respect des droits à l'égalité des femmes des minorités raciales et ethnoculturelles francophones, relativement à l'article 15 de la Charte, à la déclaration universelle des droits et libertés fondamentales, aux traités et conventions internationales.

1. Différentes formes de racisme et discrimination dans le quotidien des femmes des minorités raciales et ethnoculturelles

A. Dans le secteur de l'immigration, accueil et intégration

Les différentes enquêtes menées par le Réseau des chercheurs africaines ont démontré que les femmes ethnoculturelles sont souvent victimes du racisme et de la discrimination fondée sur le sexe, l'origine ethnique ou religieuse et le handicap.

Malgré plusieurs dénonciations, certaines pratiques de Immigration Canada maintiennent encore aujourd'hui les femmes immigrantes dans des situations d'inégalités et de dépendance. Le caractère sexiste et discriminatoire des politiques de Immigration Canada relève du fait que presque l'ensemble des statuts d'immigration ainsi que les critères de sélection défavorisent souvent les femmes migrantes quels que soient leurs statuts à l'arrivée par rapport aux hommes de la même catégorie.

Quelques exemples :

- i. Les travailleuses domestiques ou aides familiales :**
Officiellement, Immigration Canada a créé ce programme pour répondre aux besoins de la main d'œuvre dans le secteur d'aides familiales résidentes. Mais ces femmes sont discriminées en raison de leur pays d'origine (généralement, les pays en voie de développement) et en raison du genre (cette profession est traditionnellement féminine). Ces femmes ne bénéficient pas des mêmes prérogatives que les autres immigrants travailleurs spécialisés. Le permis nominatif qui leur est accordé les expose aux différentes formes d'exploitation et d'abus. Depuis 1992, on estime à plus de 40 000 le nombre des femmes qui ont immigré au Canada dans le cadre de ce programme¹. Malgré leurs retenus sur leurs salaires, elles sont exclues des prestations d'assurance chômage si elles ne sont pas en possession d'un permis de travail valide, elles n'ont pas accès aux prestations d'aide sociale étant considérées comme des travailleuses temporaires. Avec leur statut, les gouvernements font très peu de suivi de leur situation les laissant totalement à la merci des employeurs et des agents de l'immigration qui les exploitent et leur font croire qu'elles n'ont aucun droit. Indépendamment de leur statut, ces femmes vivent isolées dans des maisons privées, aucun registre n'existe pour les rejoindre et les informer de leurs droits.

¹ Voir recherche, Langevin et al. : Trafic des femmes, le cas des aides familiales résidentes et les promesses par correspondance. Condition féminine Canada, 2002

- ii. **Les femmes parrainées** : Elles sont plus nombreuses que les hommes parrainés et restent totalement dépendantes du mari jusqu'à 10 ans. Elles n'ont pas droit aux prestations d'aide sociale durant toute la durée de leur parrainage et si elles en font la demande avant l'expiration de ce délai, le parrain est tenu de rembourser au gouvernement le montant perçu. Lorsqu'elle est en rupture avec le parrain pour cause de conflit, une femme parrainée doit faire le choix de continuer la dépendance ou recourir à l'assistance sociale, ce qui est un bris des engagements pris. La situation devient plus préoccupante lorsque la femme qui est parrainée vit une situation de violence conjugale avec ses enfants. Doit-elle continuer à subir ses conditions ? ou adopter une solution alternative ?

Le parrainage est donc un mode dépendance qui se transforme aussi en source de conflit, de tension et de chantage. Ce lien renforce la dynamique de dépendance et de vulnérabilité des femmes/filles par rapport à leurs maris/familles mais aussi les rapports traditionnels de contrôle et de subordination au sein du mariage/de la famille. C'est une forme de conflit culturel ou un conflit de pouvoir.²

Quand il s'agit d'une femme ayant un handicap, celle-ci est encore plus dépendante du parrain dont elle peut subir des abus.

- iii. **Les revendicatrices de statuts de réfugiées** : Ces femmes sont victimes de discriminations manifestes lorsque les examens médicaux imposés par Immigration Canada révèlent leur état de santé, notamment lorsqu'elles sont diagnostiquées séropositives et qu'elles viennent des pays où le VIH/Sida est endémique. Cas vécu : Marie Nirongere, dans la quarantaine, originaire du Burundi, vit sans papier depuis l'an 2000, date de sa revendication du statut de réfugiée au Canada. Malgré une demande étoffée et appuyée par plusieurs témoignages des autres rescapés du génocide, malgré l'instabilité politique encore vive dans son pays, Immigration Canada lui a opposé une fin de non recevoir. Raison ? Les tests médicaux obligatoires ont révélé qu'elle est porteuse du virus VIH/Sida, « elle risque donc de devenir, à titre permanent, un fardeau excessif pour le gouvernement, selon une évaluation de Immigration Canada. Point n'est donc besoin qu'elle reste ici pour se faire soigner ». Elle croyait pourtant se trouver déjà sur une terre d'asile en attente de son mari et de ses enfants, tous menacés de mort au pays. À leur arrivée, ils ont écopé le même sort, bien que leur diagnostic soit différent.

² Étude menée par le Réseau des chercheuses africaines - RECAF

Mme Marie Nirongere a fait son témoignage, ponctué de vives émotions, en présence d'une trentaine d'invités à la journée de réflexion sur la santé et les droits des femmes de minorités raciales et ethnoculturelles organisée par le Réseau des chercheuses africaines, le samedi 23 septembre dernier, à l'hôtel Courtyard Marriott de Toronto. Il ne s'agit pas là d'un cas isolé.

Le Réseau a mené une fervente étude dans six grands centres urbains sur cette question, notamment Toronto, Montréal, Ottawa, Edmonton, Moncton et Winnipeg. Les résultats sont révélateurs. Plusieurs femmes interrogées confirment les défis auxquels elles font face dans le processus d'immigration dès que les tests médicaux obligatoires ont révélé leur état séropositif. Pour certaines, les délais deviennent plus élastiques et s'étendent sur plusieurs années, tandis que pour d'autres, le rejet de la demande est systématique. Du seul fait que ces femmes sont originaires des pays où le VIH/Sida est endémique, elles sont victimes de préjugés et leurs droits à l'égalité garantis par la Convention internationale de Genève sont reniés mais elles ne savent pas les voies de recours.

Par ailleurs, dans leur situation, ces femmes n'ont pas accès à certains services de la santé tels que les soins dentaires, la chirurgie et l'ophtalmologie.

iv. **Les femmes réfugiées** : Encore aujourd'hui, la sélection des femmes réfugiées est fondée sur des critères plutôt favorables aux hommes (papiers d'identité, justification des ressources financières, etc...) Elles sont engagées dans des processus administratifs qui, souvent, les revictimisent et pour qui les mesures de sécurité post 11 septembre au Canada défavorisent énormément, notamment lorsque leur revendication est fondée sur la violence sexuelle. L'accessibilité des femmes handicapées au statut de réfugiées est très mince, les officiers d'immigration mettant systématiquement en doute la véracité des faits qu'elles évoquent en raison de leur handicap.

v. **Obligations du Canada dans le secteur de l'Immigration :**

- **Assurer la protection aux réfugiés et aux revendicateurs du statuts de réfugiés dans le sens de la Convention de Genève de 1951.**
- **Créer des programmes d'insertion socio-économique des femmes en favorisant la reconnaissance de leurs diplômes et de leurs expériences professionnelles antérieures**

B. dans le secteur économique, le racisme et la discrimination touchent surtout les femmes de la communauté noires, celle de la communauté arabe et musulmane ainsi que les femmes handicapées.

Les actes de discrimination en emploi se situent surtout à l'embauche, dans la promotion dans les postes occupés ou alors dans certains secteurs et types d'emplois quand il s'agit des domaines réglementés. On constate, en effet, que ces femmes occupent moins souvent que les autres groupes, des emplois permanents et sont sur-représentées dans certains secteurs (manufactures et services), alors qu'elles sont plus scolarisées que les femmes des autres communautés.

Certes, plusieurs études ont démontré que l'accès des femmes ethnoculturelles au marché d'emploi demeure une problématique dans le processus d'intégration et d'établissement. Nombreuses mesures de préparation à l'emploi ont été mises en place mais sans donner des résultats tangibles dans la mesure où la porte des métiers réglementés restent fermée à ces femmes en dépit de leurs qualifications professionnelles et leurs expériences qui sont parfois acquises à l'étranger mais aussi, dans le système éducatif canadien. Elles font face aux barrières linguistiques, au racisme et à la discrimination systémique.

Alerte à la pauvreté : la sous-employabilité et le chômage enferment les femmes ethnoculturelles dans un engrainage de pauvreté alarmante. On peut d'ailleurs constater que les femmes de certains groupes ethnoculturels vivent plus d'inégalité que d'autres. Par exemple, si en 1995-1996 au Canada, le revenu annuel moyen de l'ensemble des hommes était de 31 117 \$, celui des hommes des minorités raciales et ethnoculturelles était de 23 600 \$. Celui de l'ensemble des femmes était de 19 208 \$ et celui des femmes des minorités raciales et ethnoculturelles était de 16 600 \$ seulement.³ Dans les communautés arabo-musulmanes, près d'une femme sur deux est pauvre, soit un taux de 52 %⁴.

Dans une étude publiée en 2001 par James Torcsyner, Professeur à l'université McGill⁵ révèle que le revenu moyen des travailleurs noirs est de 15 % inférieur à celui de la moyenne canadienne, soit 20 617 \$ par rapport à 24 001 \$. Les femmes noires, selon la même étude, sont dans une situation encore plus préoccupante puisqu'elles ne gagnent que 71 % du revenu moyen des hommes de la même catégorie, soit 14 638.07 \$

³ Tiré du Feuillet d'information de l'ICREF, « Vivre le racisme au féminin » publié en 2002

⁴ Idem

⁵ Torcsyner.1, l'évolution de la communauté noire à Montréal : mutation et défis. Consortium de McGill pour l'ethnicité et la planification stratégique. 2001

Il faut souligner aussi que la lourdeur du processus d'établissement des équivalences des diplômes étrangers doublé de l'exigence de l'expérience canadienne sont deux obstacles majeurs qui empêchent les femmes ethnoculturelles d'accéder au marché d'emploi.

Cette situation est illustrée par le cas de Erica, juriste d'origine africaine qui compte plusieurs années d'expérience dans son pays d'origine. Son témoignage est éloquent : *« même si la langue est une grande barrière pour accéder à un emploi qualifié, elle est tout de même surmontable en utilisant les moyens disponibles, par exemple, suivre les cours de langue. Mais, la vraie barrière qui isole la nouvelle arrivante, selon moi, c'est l'expérience canadienne exigée par les employeurs pour être embauchée. Cette expérience est de rigueur, alors qu'elle ne s'acquiert qu'au Canada. Donc, l'exiger, c'est tout simplement empêcher l'intégration professionnelle de la nouvelle arrivante ou du nouvel arrivant. Comment peut-on s'intégrer dans une société qui reçoit et en même temps se verrouille à l'endroit de ceux qui viennent d'arriver ? Moi je trouve qu'il n'y a pas de considération pour la formation de base des personnes nouvellement arrivées de la part des employeurs canadiens. En tant qu'analyste juriste, il m'est très difficile de trouver un avocat qui accepterait de me recevoir dans son cabinet, juste pour un stage non rémunéré qui me permettra d'entrer dans le bain du système canadien »*

Le domaine juridique fait partie du contingent des métiers protégés par le biais des syndicats, des ordres professionnels, des licences et des permis qui exigent des frais sans pourtant garantir de l'emploi à celles qui les obtiennent..

Obligation du Canada :

- **Garantir l'accès au marché d'emploi canadien sur base de l'expérience, du niveau et du domaine d'études, du niveau de connaissances de l'une ou l'autre des deux langues ou des deux à la fois.**

C. Dans le secteur social et culturel

Ici, le Réseau des chercheuses africains constate que plusieurs femmes des minorités raciales et ethnoculturelles francophones contribuent à l'avancement de la communauté dans plusieurs domaines de la vie socio économique mais leur apport n'est pas retenu par l'Histoire. Il nous semble qu'il n'y a pas suffisamment de reconnaissance de leur apport et de leur savoir dans différents secteurs. En plus nous avons observé aussi qu'il n'y

a pas suffisamment d'appui susceptible de favoriser la création et le développement des médias qui puissent défendre l'image positive des femmes ethnoculturelles en rapport avec leurs réalisations et leur réalité. Le RECAF a également constaté une flagrante sous-représentation doublée d'une faible participation ou d'une absence absolue dans l'ensemble des mouvements sociaux : syndicats, mouvements des femmes, groupement des femmes des minorités raciales et ethnoculturelles francophones. Enfin, nous remarquons qu'il n'existe aucun support pour favoriser l'émergence des jeunes artistes des minorités raciales et ethnoculturelles francophones.

Obligations du Canada (assignées par le Pacte international de droits économiques, sociaux et culturels) : garantir les droits :

- **gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté**
- **à la sécurité sociale (assurance sociale, à un niveau de vie suffisant : nourriture, vêtement, logement)**
- **à l'amélioration constante des conditions de vie**
- **à défendre et à développer sa culture**
- **aux loisirs**

D. Dans le secteur de l'éducation :

Les femmes des minorités raciales et ethnoculturelles détentrices des diplômes connaissent plusieurs obstacles d'ordre corporatif et syndical et se retrouvent exclues des institutions universitaires et de recherche. L'ironie du sort est de voir que ces mêmes femmes font souvent l'objet de multiples recherches dans plusieurs domaines en lieu et place d'être intégrées dans les recherches proprement dites. Ainsi, les nouvelles connaissances sont développées à partir du regard qui est jeté sur elles et de l'interprétation qui en sort sans leur participation active. L'insuffisance des institutions académiques en français et les nombreuses coupures de financements pour les services aux femmes font que les femmes des minorités raciales et ethnoculturelles n'ont pas la garantie de poursuivre leurs études et d'obtenir une éducation en français, elles se retrouvent dans l'isolement par rapport à la vie sociale et donc, dans l'immobilité sociale.

Obligations du Canada : garantir :

- **Le droit à l'éducation**
- **La création des structures suffisantes de soutien à la jouissance de ce droit**

E. Dans le secteur de la santé :

Dans ce domaine, la méconnaissance des besoins spécifiques des femmes des minorités raciales et ethnoculturelles francophones n'est toujours pas considérée comme un racisme et une discrimination systémique menaçant systématiquement la santé de ces femmes. Cette méconnaissance peut toucher particulièrement les cas des femmes excisées ou atteintes de maladies tropicales peu connue par le système canadien.

Pour ce qui est de la violence conjugale et des agressions sexuelles, les policiers et les procureurs blâment souvent les femmes des minorités raciales et ethnoculturelles lorsqu'elles hésitent ou refusent de porter plainte suite à une agression. Ce blâme renforce le préjugé que ces femmes sont « plus tolérantes » à la violence. Pourtant, leur ambivalence par rapport à la plainte n'est souvent que le reflet de leurs craintes et surtout le reflet de la non adaptation du système judiciaire face à leur réalité. Le fait de blâmer ces femmes ne fait que renforcer des préjugés et ne permet en rien de prendre en compte la réalité qu'elles vivent. Une femme qui hésite ou qui refuse de dénoncer un agresseur sexuel exprime souvent plusieurs craintes, entre autres : l'isolement de leur réseau familial, communautaire ou amical, si elle communique avec les autorités, la peur de l'expulsion en raison d'incidents violents et d'incompréhension surtout lorsqu'elles ne maîtrisent ni le français ni l'anglais.⁶

Obligations du Canada : garantir :

- **le droit de jouir du meilleur niveau possible de sante physique et mentale**

F. Discrimination d'ordre linguistique : le problème de la différence d'accent

Les enquêtes menées par le Réseau des chercheuses africaines ont révélé que plusieurs femmes des minorités raciales et ethnoculturelles francophones ont perdu les opportunités d'embauche ou de maintien d'emplois à cause de leur accent d'origine. Même si ce motif n'est pas clairement exprimé lors de l'énoncé des causes pour lesquelles un emploi n'a pas été attribué à telle femme ou telle autre, un poste interne n'a pas été accordé, plusieurs femmes ont fait état des remarques claires ou sous-entendues qui sont souvent émises par les personnes en autorité.

Le RECAF a relevé parfois des annonces d'emplois qui mentionnent clairement que les candidats doivent être des francophones qui parlent un français québécois. De telles exigences sont discriminatoire sur le plan

⁶ Synthèse du rapport rédigé par Yasmina Chouaki, Fédération des femmes du Québec.

linguistique parce qu'elles limite l'accès aux personnes qui ne parlent pas le français avec l'accent demandé. Plusieurs femmes issues des minorités raciales et ethnoculturelles se voient exigées de s'adapter au « québécois » pour avoir accès à l'embauche, ce qui pose un réel problème d'intégration et d'établissement dans la communauté francophone hors Québec. Cette forme de discrimination est confirmée par le fait que certaines personnes ont pris l'initiative de créer des cours pour aider à supprimer l'accent d'origine au profit de l'accent de la société d'accueil.⁷

Obligations du Canada : ces obligations proviennent des sources suivantes :

- Loi sur les langues officielles (LLO) et sa portée. La partie VII de la LLO est celle qui énonce l'engagement du gouvernement fédéral à favoriser l'épanouissement des minorités francophones et anglophones du Canada et à appuyer leur développement, ainsi qu'à promouvoir la pleine reconnaissance et l'usage du français et de l'anglais dans la société canadienne.
- **S-3 de 2005 modifie la LLO de trois façons (voir libellé)**
 - il renforce l'engagement du gouvernement fédéral à l'égard de la promotion du français et de l'anglais en ajoutant, au paragraphe 41(2), que les institutions fédérales ont l'obligation de prendre des mesures positives afin de mettre en œuvre cet engagement; ce même paragraphe réitère le principe juridique bien établi voulant que la mise en œuvre de l'engagement fédéral se fait dans le respect des champs de compétence et des pouvoirs des provinces.
 - il permet, au paragraphe 41(3), de préciser la nature des obligations des institutions fédérales en autorisant le gouverneur en conseil à fixer par règlement les modalités d'exécution de ces obligations;
 - enfin, à l'article 77, il rend la partie VII de la LLO justiciable, c'est-à-dire que les obligations qui sont énoncées dans cette partie de la LLO pourront faire l'objet d'un recours devant les tribunaux.

⁷ Étude menée par le Réseau des Chercheuses africaines – RECAF : les femmes des minorités raciales et ethnoculturelles et leurs droits.

Nous pouvons résumer ainsi les actes de discrimination les plus fréquents dont les femmes de minorités raciales et ethnoculturelles sont victimes et qui ont été identifiés dans de nombreuses enquêtes du RECAF :

- Les discriminations en emploi
- La non reconnaissance des diplômes obtenus hors du Canada, ce qui est une source d'autres discriminations particulièrement dans le domaine de l'emploi, et notamment, de l'emploi réglementé
- Les discriminations institutionnelles ou systématiques
- La pauvreté, source d'autres obstacles tels l'isolement, la perte de l'estime de soi
- La peur
- Les préjugés
- Les problèmes au sein de la famille
- La dévalorisation

2. Obligations et devoirs de l'État : perception générale

Selon l'esprit et la lettre de la Déclaration universelle des droits de l'Homme, du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, de la Convention internationale pour l'élimination de toute forme de discrimination, les États signataires ont l'obligation :

D'agir au maximum des ressources en vue d'assurer progressivement le plein exercice des droits reconnus dans le présent Pacte par tous les moyens appropriés y compris en particulier, l'adoption de mesures législatives.

Cela signifie que les gouvernements doivent améliorer progressivement le respect des droits économiques, sociaux et culturels. Tout recul est donc susceptible de constituer une violation des obligations de l'État en droit international, particulièrement dans un pays développé comme le Canada. Pour y parvenir, l'État doit agir et prendre des mesures.

Rester inactif devant une situation où le respect des droits économiques et sociaux de la personne est compromis équivaut à une violation du Pacte. Mais aussi, l'obligation de progressivité n'autorise pas de reporter indéfiniment l'adoption de mesures visant la réalisation de ces droits. De plus, même si le plein respect des droits économiques, sociaux et culturels ne peut être atteint que progressivement, les États ont l'obligation de garantir immédiatement les aspects fondamentaux de chacun des droits. Le manque de ressources n'élimine nullement l'obligation de contrôler l'ampleur de la réalisation et plus encore, de la non-réalisation des droits économiques, sociaux et culturels et d'élaborer des stratégies ainsi que des programmes visant à promouvoir

ces droits. Cette obligation de combler l'essentiel de chacun des droits n'autorise évidemment pas un État à effectuer des reculs injustifiés.

Par ailleurs, l'interdiction de toute discrimination doit aussi être respectée immédiatement. Un État qui cause ou qui tolère une forme de discrimination contrevient au Pacte.

3. Les devoirs de l'État

Les obligations des États à l'égard de chacun des droits garantis comporte quatre dimensions : Respecter, Protéger, Promouvoir et Mettre en œuvre

A. L'obligation de respecter

Cette recommandation signifie que l'État ne doit pas prendre des mesures qui entravent ou empêchent l'exercice des droits économiques, sociaux et culturels.

Respecter ces droits signifie aussi :

- ne pas empêcher les individus de vivre des revenus de leur travail ;
- ne pas priver les gens de leurs moyens de subsistance ;
- ne pas interférer dans le travail des groupes ou des individus qui mettent en œuvre des programmes destinés à satisfaire les droits économiques, sociaux et culturels
- ne pas adopter des législations, pratiques ou politiques discriminatoires.

B. L'obligation de protéger

L'État a l'obligation de prendre des mesures pour empêcher des tiers ou des acteurs non-étatiques (individus, regroupements, entreprise) de restreindre ou d'entraver la jouissance des droits.

Cette obligation signifie que l'État doit interdire la discrimination directe, indirecte et systémique.

Par exemple :

- **la discrimination directe** : la décision de ne pas louer de logement à une personne bénéficiaire de la sécurité de revenu.
- **la discrimination indirecte** : tous les travailleurs doivent travailler les dimanches donc les membres de certains groupes religieux ne pourront pas avoir accès à cet emploi

- **la discrimination systémique** : en raison des préjugés historiques et sexistes très ancrés dans nos sociétés, la valeur du travail des femmes est moindre que celle du travail accompli par les hommes même si à l'analyse, les tâches effectuées par les femmes sont égales, similaires ou équivalentes à celles effectuées par les hommes.

L'obligation de protéger les droits économiques, sociaux et culturels signifie également que l'État doit prendre des mesures pour protéger les personnes ou les groupes vulnérables, notamment les femmes, les enfants, les travailleuses et travailleurs.

- Protéger les femmes contre les violences conjugales
- Protéger les travailleuses de la discrimination en emploi en s'assurant que les tâches incombant traditionnellement aux femmes (éducation des enfants, maternité, entretien de la résidence familiale) ne compromettent pas les droits économiques, sociaux et culturels de ces dernières.

L'obligation de protéger requiert de l'État la disponibilité, l'accessibilité, l'acceptabilité et la qualité des ressources et installations.

* **Disponibilité** : Ceci signifie que l'État doit pourvoir, en quantité suffisante, des installations, des biens et des services ainsi que des programmes fonctionnels

* **Accessibilité** : Ceux-ci doivent être accessibles pour tous, sans discrimination et comprend le droit de rechercher, de recevoir et de répandre de l'information.

* **Acceptabilité** : Les installations, biens et services en matière de santé doivent être respectueux de l'éthique médicale et être appropriés sur le plan culturel, c'est-à-dire respectueux de la culture des individus, des minorités, des peuples et des communautés.

C. L'obligation de promouvoir et de mettre en œuvre

Les États ont l'obligation de mettre en œuvre ou de donner effet aux droits économiques, sociaux et culturels. Cette obligation comporte elle-même trois volets. L'État doit donner effet aux droits en :

- facilitant l'exercice des droits, en adoptant par exemple, des mesures qui visent à mieux redistribuer la richesse, tel que pourrait l'être un régime universel d'accès aux médicaments
- fournissant les moyens de jouir des droits, particulièrement en aidant les personnes les plus vulnérables de la société à combler immédiatement leurs besoins de base, tel que la réalisation de logement sociaux
- faisant la promotion du respect des droits, de manière à faire connaître et à faire respecter les droits protégés par le Pacte.

4. Les recours en cas de violation des droits économiques, sociaux et culturels

Mécanisme de contrôle du respect des engagements des États

Le Comité du Pacte, organe de surveillance de l'application par les États signataires, considère que toutes ces obligations devraient s'appliquer directement et immédiatement dans le cadre du système juridique interne de chaque État membre et permettre ainsi aux personnes de demander aux tribunaux d'assurer le respect de leurs droits.

Est-ce que le gouvernement canadien respecte-t-il cette exigence ?

La loi fondamentale du Canada inclut la Charte des droits et libertés, adoptée en 1982. Cette Charte s'applique à l'État et à ses agents. Toutes les lois doivent s'y conformer.

Mais la Charte canadienne des droits et libertés ne protège pas explicitement les droits économiques, sociaux et culturels. La Cour suprême n'a pas écarté la possibilité que, dans certaines circonstances, la Charte puisse être interprétée de manière à obliger le gouvernement à pourvoir au maintien de la vie, de la sécurité et de la liberté.

Vingt-quatre ans après l'adoption de la Charte et 21 ans après celle de l'article 15 relatif à l'égalité, nous constatons que l'accès aux tribunaux canadiens pour faire respecter les droits économiques, sociaux et culturels est extrêmement limité. Avec la suppression du programme de contestations judiciaires par le gouvernement Harper. Il est donc temps d'examiner la pertinence d'étudier l'utilité de recourir aux instances internationales

Notes bibliographiques

- Guide d'introduction aux droits économiques, sociaux et culturels. Connaître vos droits pour en revendiquer le respect. Publié par la Ligue des droits et libertés
- Les Franco-Ontariennes et les droits à l'égalité garantis à l'article 15 de la Charte canadienne des droits et liberté. Rapport de consultation et identification des recours disponibles pour remédier à la violation des droits à l'égalité (Table féministe franophone de concertation provinciale de l'Ontario).
- Les femmes de communautés ethnoculturelles et leurs droits à l'égalité (Réseau des femmes chercheuses africaines)
- Rapport du Comité des femmes des communautés culturelles rédigé par Yasmina Choukri. Fédération des femmes du Québec
- Rapport de la journée de réflexion et d'échange interculturels, rédigé par le comité Femmes et développement régional. Conférence régionale des élus de Montréal. Oct. 2004
- État de la population mondiale 2006, vers l'espoir. Les femmes et la migration internationale. UNFPA
- Rapport du projet VIH/Sida. Réseau des Chercheurs africaines. Sept. 2006.
- Obligations légales du gouvernement canadien envers les femmes francophones des minorités raciales et ethnoculturelles pour garantir l'exercice et la jouissance de leurs droits linguistiques, économiques, sociaux, culturels et à l'égalité. Présentation de Mme Annie Kashamura Zawali à la journée de concertation nationale, Toronto, 7 octobre, 2006

Recherche effectuée par Eddy Lukuna, Consultant/ Développement communautaire/COCDEL

