

## ACTION POSITIVE : UN CAS

## Le CN devra-t-il ouvrir la voie ?

**P**ouvez-vous imaginer 8 000 femmes embauchées comme cols bleus au Canadian National? Pourtant, si Action Travail des femmes gagne sa cause devant le Tribunal canadien des droits de la personne,<sup>1</sup> le CN devra offrir quatre postes sur dix à des femmes, jusqu'à ce qu'elles représentent 13% des cols bleus de la compagnie.

Depuis l'adoption en 1977 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, c'est la première fois qu'un tribunal canadien étudie une requête visant à imposer un programme spécial (action positive) à une entreprise soupçonnée de politiques discriminatoires.

L'enjeu est donc de taille. Carole Wallace, de Action Travail des femmes, nous explique pourquoi exactement.

«En 1979, Action Travail des femmes déposait une plainte de discrimination systématique contre le CN, ainsi que des plaintes individuelles de femmes licenciées. Celles-là ont été réglées rapidement : les six plaignantes initiales (sur 17 au total) ont eu gain de cause. Elles ont été réengagées, ont reçu un apprentissage spécial et se sont partagé 71 600\$ en arrérages pour salaires perdus.

Par contre, tout le processus lié à notre plainte pour discrimination systématique a été long et laborieux. Préférant tenter une entente à l'amiable avec le CN, la Commission canadienne des droits de la personne a été très réticente à former un tribunal pour juger notre requête. Finalement, après bien des pressions de notre part, le tribunal a été mis sur pied en décembre 1981. Et les plaidoiries n'ont pris fin qu'en mai 1983!

Nous avons tenté de démontrer que les politiques d'embauche du CN étaient discriminatoires, soit ouvertement soit à cause de leurs effets. Par exemple, le CN imposait au recrutement des exigences de taille physique qui excluaient automatiquement les femmes. D'ailleurs, quand nous avons commencé nos pressions, le CN a remplacé des critères visiblement discriminatoires par d'autres apparemment objectifs. Il a même commandé à des psychologues industriels des tests de sélection très difficiles, qui misaient sur les faiblesses des femmes : mathématiques, algèbre, etc.

Il a aussi augmenté ses exigences

quant à l'expérience pertinente à l'emploi postulé... par exemple une connaissance en soudure. Mais lors du procès, nous avons appris que seulement la moitié des hommes à l'emploi avaient une telle expérience.

Il y avait une autre façon de discriminer les femmes : le harcèlement sexuel au travail, si intense qu'une femme ne pouvait pas tolérer la situation plus de deux ans, en général.

### Seulement 13%

Si le tribunal conclut que le CN a bien des politiques d'embauche discriminatoires, la loi lui permet d'imposer à la compagnie un «programme spécial»<sup>2</sup>. Avec l'appui de la Commission canadienne des droits, nous avons suggéré un programme prévoyant des quotas d'embauche fixés à 40%, jusqu'à ce que les femmes représentent 13% des cols bleus du CN. Seulement 13%, pour avoir le plus de chances possibles de voir notre demande acceptée : c'est le pourcentage actuel de femmes cols bleus sur le marché du travail canadien. Nous comptons surtout sur l'effet d'entraînement d'un tel programme ; s'il est étendu à d'autres compagnies, les femmes dépasseront bientôt ce 13%.

Nous avons exigé aussi l'abolition des tests discriminatoires, une campagne de recrutement publique, et enfin que chaque femme embauchée reçoive une copie de la politique du CN sur le harcèlement sexuel, indiquant le nom de la personne responsable des plaintes. Mais nous n'avons pas touché aux règles d'ancienneté : il n'aurait pas été tactique d'aborder dans une première cause l'aspect le plus controversé de l'action positive.

Le CN, lui, s'est défendu en prétendant que ses exigences étaient reliées

à la tâche. Mais ses avocats se sont mis les pieds dans les plats à plusieurs reprises : dans sa plaidoirie, un de ses procureurs a même «avoué» que «les femmes sont encore de nos jours les reines du foyer, et (qu') elles ne peuvent assumer ce genre de travail qui est beaucoup trop dur...»

Aussitôt, nous avons déposé comme preuve leur propre plaidoirie, pour démontrer qu'au CN les attitudes sexistes étaient loin d'être mortes.

Le jugement du tribunal tardera peut-être encore plusieurs mois ; il y a 6 000 pages de transcription à éplucher. Mais sa décision sera d'une importance capitale. Elle déterminera en grande partie le sort réservé à l'action positive au Canada dans les années qui viennent.»

*Propos recueillis par*  
ANDRÉE CÔTE

1/ Comme les autres sociétés de la Couronne (Bell Canada, Via Rail, etc.), le CN est sous la juridiction de la Commission canadienne des droits de la personne.

2/ En effet, l'article 41 de la Loi canadienne sur les droits de la personne stipule que le tribunal peut, en consultation avec la Commission, ordonner l'adoption de mesures mettant fin à la discrimination, sous forme de programmes, de plans ou d'arrangements spéciaux.