

Action positive: le déraillement du CN

Le 22 août dernier, un tribunal de la Commission canadienne des droits de la personne jugeait le Canadien National coupable de discrimination systémique à l'égard des femmes. En cinq ans de lutte juridique, le CN avait investi 500 000 \$ pour répondre à la poursuite intentée par le groupe féministe Action travail des femmes (ATF) qui, lui, y avait consacré 6 300 \$ (!) et des milliers d'heures de travail bénévole.

Depuis 1978, en fait, ATF essayait d'ouvrir une brèche dans la cotte de mailles du CN... et en avait entendu de toutes les couleurs. Après avoir épuisé tous les arguments sur l'inaptitude physique et mentale des femmes à travailler au CN, l'employeur avait même eu cette perle : «Les femmes et les chemins de fer sont, traditionnellement voire même culturellement, incompatibles».

«Pour éviter le divorce, empêchons le mariage !», s'étaient donc dit les virils tra-

vailleurs, contremaîtres et directeurs du rude CN et ils avaient tout fait pour préserver la pureté de la culture ferroviaire : harcèlement sexuel et harcèlement tout court, embauche par le «bouche à oreille», épreuves de force physique (soulever d'une main une mâchoire de freins de 300 lbs par exemple), d'aptitude mécanique ou autre (pas forcément exigées des hommes ou pas nécessaires pour exécuter la tâche), en plus de l'accueil décourageant au bureau de main-d'oeuvre du CN.



Ensemble, ces tactiques, que les Américaines appellent «chilling effect» (douce froide), constituent une *discrimination systémique*. Au CN, cette résistance mâle a été particulièrement efficace : en 1984, les femmes y occupent moins de 1% des 50 000 postes de cols bleus, alors que la moyenne nationale de femmes cols bleus est de 13%.

Or, le CN, société de la Couronne et deuxième employeur du pays, a un effet d'entraînement sur tout le patronat national. C'est pourquoi la décision du 22 août, qui fonde la légitimité de l'action positive en quelque sorte, est historique. Mais rappelons les étapes préliminaires de la lutte CN/ATF.

Les montagnes russes

Entre 1978 et 1981, le CN offre environ 1 000 postes dans la région de Montréal. À l'été 1978, plusieurs des candidates référées par ATF sont refusées parce qu'elles ne réussissent pas le test Bennett d'aptitude mécanique. À l'automne, le CN annonce que les futures postulantes devront connaître la soudure (or, les dossiers des employés engagés entre 1978 et 1980 révèlent que plus de la moitié n'ont aucune expérience en soudure). En juin 1979, ATF dépose devant la Commission canadienne des droits de la personne une plainte contre le CN pour discrimination systémique, en vertu de l'article 10 de la Charte canadienne des droits et libertés. Sept femmes déposent au même moment des plaintes individuelles contre le CN. Cette année-là, ATF mène une campagne de pression pour que la Commission mette sur pied un tribunal habilité à imposer un programme obligatoire d'action positive au CN.

En juillet 1980, la Commission juge que la plainte de discrimination systémique est fondée et tente une conciliation. Le CN règle immédiatement les plaintes individuelles, embauche les sept femmes et leur paie un total de 71 600 \$ en arrérages.

En février et mars 1981, la Commission est de nouveau submergée de lettres et de télégrammes exigeant la mise sur pied d'un tribunal. Le CN embauche 23 femmes «vérificateurs» et «nettoyeurs de wagons» mais ATF apprend de source sûre que le CN changera bientôt l'organigramme et que ces mêmes postes ne conduiront plus à des promotions. On crée délibérément un cul-de-sac, un beau ghetto

féminin tout neuf ! Pour vérifier cette hypothèse, ATF envoie plusieurs femmes intéressées à des postes «d'apprentis». Le CN refuse leurs candidatures à ce poste susceptible d'avancement. Elles portent plainte à la Commission. Le CN les embauche pour les mêmes postes peu après !!!

Devant la transparence de ces manoeuvres, la Commission met sur pied, à l'automne 1981, le tribunal qui entendra la première cause canadienne de discrimination systémique. Deux semaines avant la première audition, prévue pour le 7 décembre 1981, le Chemin de fer CN et la Commission canadienne des droits de la personne déposent une requête conjointe pour reporter les auditions à une date ultérieure et *indéfinie*. Ils se disent prêts à négocier *ensemble* un programme spécial d'intégration des femmes, en ne faisant aucune mention de ATF. ATF s'objecte vigoureusement. À ce stade-ci, les femmes du groupe frôlent la crise d'apoplexie !

Le Tribunal leur donne raison et la cause est entendue en sept semaines réparties sur une période d'un an et demi, entre décembre 1981 et mai 1983. Le 22 août 1984, un an et demi après la fin des auditions(!), le Tribunal publie son jugement.

Des cols plus bleus

Quels seront, au juste, les effets de cette décision ? À compter d'août 1985, le CN devra se soumettre aux ordonnances du Tribunal et — oh ! coupe amère ! — il devra faire rapport de résultats concrets à ATF, chaque trimestre, jusqu'à ce qu'il rejoigne la moyenne nationale actuelle de 13% de femmes «cols bleus» à des postes dits non traditionnels. Pour ce faire, le CN devra, sur une base trimestrielle, embaucher au moins une femme sur quatre personnes. Mais cette dernière mesure n'entrera en vigueur que lorsque les employés du CN temporairement mis à pied auront été «rappelés» par le CN. Voilà un hic de taille. Selon monsieur Bernard Légaré, l'un des coordonnateurs des relations publiques du CN, à la fin de 1982 et au cours de 1983, le CN aurait mis à pied environ dix mille employés. «Entre la moitié et le tiers d'entre eux sont susceptibles d'être réengagés pour certains travaux». Évidemment, nul ne peut obliger un employeur à embaucher quelqu'un.

Enfin, vous voyez le problème ?

Entre le 22 et le 27 août, la haute direction du CN a fait probablement beaucoup d'heures supplémentaires (bénévolement ?), mais il était impossible de connaître sa réaction à la décision du Tribunal. Des téléphonistes jusqu'aux cadres, tous et toutes respectaient la consigne : bouche cousue.

Les «grosses» responsabilités des gros

Le 27 août, Maurice LeClair, président-directeur général du CN, faisait une déclaration. Parlant «du problème sérieux de l'égalité des femmes», de «ses causes profondément enracinées» dont «une attitude universelle touchant les femmes et le travail», il a fait appel «à la patience, au compromis, et à la compréhension» (c'est écrit, je le jure). À la page 5, il arrivait enfin à l'essentiel :

«Le CN agirait de façon irresponsable, à titre d'un des employeurs les plus importants au Canada, s'il acceptait un jugement d'une portée aussi grande sans que ne soient portées à l'appréciation des cours de droit commun les questions de la juridiction du Tribunal et des conséquences macro-économiques de son jugement sur la société canadienne.»

Bref, le CN demande à la Cour d'appel fédérale de réviser cette décision. Car les chefs de file du CN ne plient pas docilement l'échine. Compte tenu des enjeux politiques et économiques de cette cause, ils ont effectivement de grosses responsabilités... envers les autres patrons du pays ! (Les lignes téléphoniques des clubs de golf du pays ont-elles été complètement mobilisées la fin de semaine du 25 août ?)

Mais détrompez-vous, nous ne sommes pas vraiment au 19^e siècle. L'employeur veut notre bien. Monsieur LeClair, homme de parole et de principes (plus que d'action ?), annonçait aussi que le CN ira plus loin que ce qu'ordonne le Tribunal. Il a justement dans ses tiroirs «un des programmes les plus novateurs et progressifs [sic] d'action positive qui, dans plusieurs cas, dépasse les objectifs fixés par le Tribunal».

«Dans les mois qui viennent, expliquait-il, le CN créera un poste supérieur permanent auquel seront attachées les responsabilités suivantes : limiter les tests d'aptitude mécanique [sic] aux postes exigeant

ces aptitudes ; cesser d'imposer aux candidates les tests physiques déjà épargnés aux hommes ; n'exiger l'expérience de soudeur que des candidats [sic] à des postes d'apprentis ; informer le public canadien du fait que le CN est un employeur non discriminatoire à l'embauche ; s'assurer que le personnel de l'embauche ne tienne pas compte du sexe dans l'accueil et l'interview des postulants et qu'une fois embauchés, les employés ne puissent être démis de leurs fonctions par un contremaître à cause de leur sexe.»

Nous ne pouvons pas souhaiter que la personne responsable touchera un gros salaire ! Un poste n'est pas un programme. Qu'on offre, l'air magnanime, «d'étendre ces mesures à tout le réseau trans-canadien» n'est que normal. Ce qui «inquiète» le CN, c'est la quote-part de 13% de

femmes cols bleus et la façon dont il doit rendre compte de résultats concrets, noms et chiffres à l'appui. Mais, poursuivait monsieur LeClair, «notre inquiétude la plus importante se rattache au fait que la décision du tribunal crée un précédent, de par sa nature».

La prochaine ronde du match

La décision du CN d'aller en appel ne surprend nullement les représentantes d'Action travail des femmes. Qu'il publie un telle déclaration, peut-être... À moins que ce ne soit le déraillement du CN, selon le mot de Carole Wallace d'ATF !

À la veille des élections fédérales, ATF demandait au gouvernement de mettre un fonds public à la disposition des groupes démunis financièrement puisque, sans ce

fonds, aucun groupe ne pourra utiliser le précieux précédent juridique si durement gagné. ATF demandait même au premier ministre Turner de se prévaloir du pouvoir que lui confère l'article 19 de la Loi sur les droits de la personne et d'ordonner au CN de se soumettre aux ordonnances du tribunal.

Pour les femmes d'ATF, la requête en appel du CN «repose sur des motifs d'ordre politique et non juridique. Il est scandaleux qu'une société de la Couronne se serve de l'argent des contribuables pour repousser le jour où d'autres grandes entreprises devront faire face aux conséquences de leurs politiques discriminatoires. L'action positive, on la veut maintenant. Pas dans quatre ans.» À suivre...

LISE MOISAN

Un F-18 pour la paix

*(Actualité féministe)
Jadis évalué à 16 millions \$, un seul des F-18, ces super avions militaires, vaut maintenant autour de 35 millions \$ à cause de «l'évolution des coûts», expression à retenir! Or le Canada, si pacifique, possède près de 140 F-18.*

général de l'URSS et un édifice du gouvernement canadien.

L'opération se poursuivra toute l'année, comme l'expliquent Gerald Larose (CSN) et Yvon Charbonneau (CEQ) dans la récente réédition de *Les usines d'armements au Québec ou des emplois pour la paix ?* : il faut «préparer soigneusement (...) le grand référendum d'octobre 1985, alors que des dizaines de milliers de Québécois-ies iront voter (manifeste) avec leurs pieds.»

Le Québec en guerre ?

Il faudra pour cela mener une vigoureuse campagne de contre-information auprès des médias et du public. De plus en plus on «accepte» (sans avoir été consulté-e-s) que plus de la moitié des usines d'armement de tout le Canada se trouvent au Québec. En effet, dans la seule région de Montréal, des milliers d'emplois dépendent, partiellement ou en totalité, de la production militaire. Les contrats d'exportation représentent 40% de la production et rapportent environ 770 millions de dollars. Nous vendons 60% de notre production militaire aux États-Unis mais en échange, le Canada doit acheter des produits militaires américains.

De plus, les deux pays connaissent actuellement un véritable boom économique dans le matériel militaire : les ventes canadiennes aux États-Unis ont dépassé de 267 millions en 1978 à environ 1 milliard en 1982, et le Canada a acheté autant chez son voisin. Les pièces détachées fabriquées ici sont assemblées aux États-Unis et vendues un peu partout

dans le monde. Serions-nous en guerre ?

Enfin, les marchands de canons n'admettent jamais qu'en termes de création d'emplois, l'industrie d'armement est de loin l'investissement le moins rentable de nos taxes. Selon le Bureau of Labour Statistics des États-Unis, en 1980 1 milliard de dollars investi dans l'éducation, créait 187 000 emplois ; 139 000 dans la santé ; 100 000 dans la construction et finalement 86 000 emplois dans les services publics, contre seulement 76 000 emplois dans le secteur militaire. Ces chiffres éclairent bien autrement la question de l'emploi et prouvent la logique des «emplois pour la paix».

Si le ministre (flambant neuf) de la Défense nationale «coopère», le fonds sera consacré à deux priorités : financer des études sur la reconversion des usines québécoises d'armement et des projets concrets de coopération avec «nos voisins, en particulier les pays du Tiers-Monde».

À partir de cela, un comité national chargé de négocier et de gérer le fonds, entériné par les groupes membres de cette coalition, s'appuiera sur l'expertise d'un comité d'analyse économique pour vérifier les projets.

L'imagination, l'envergure audacieuse et le sérieux de ce projet sont une mixture qui devrait motiver les jeunes et redonner envie de se battre à bien des progressistes «qui en ont vu d'autres». Nous serons de la manif et de l'opération.

LISE MOISAN