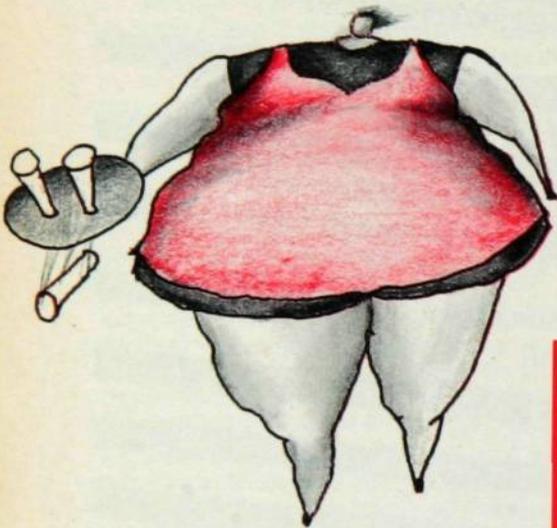


Une Charte à prendre?

par Andrée Côté



«La question, dit Alice, est de savoir si vous avez le pouvoir de faire que les mots signifient autre chose que ce qu'ils veulent dire.»

— «La question, riposta Heumpty Deumpty, est de savoir qui sera le maître. un point c'est tout.»

De l'autre côté du miroir et de ce qu'Alice y trouva, Lewis Carroll, Éd. illustrée Flammarion, Paris, 1975.

La Charte québécoise des droits et libertés de la personne a été adoptée par le Parlement québécois en 1975. Onze ans plus tard, la Commission québécoise des droits célèbre son dixième anniversaire; c'est typique de la Commission: elle est toujours en retard. L'utilisation de la Charte par la Commission et par les tribunaux a souvent été critiquée. C'est le principe de l'entonnoir: partant d'un énoncé large et généreux des droits et libertés, les «maîtres» nous en livrent une interprétation parfois restreinte. Il faut voir, par exemple, le traitement accordé par la Commission aux plaintes pour harcèlement sexuel au travail. Onze ans plus tard, quels espoirs les Québécoises peuvent-elles encore fonder dans la Charte?

Et pourtant, le Québec peut à juste titre se vanter d'avoir l'une des chartes les plus progressistes au Canada. Depuis son adoption, la Charte québécoise a souvent été modifiée; la portée des droits énoncés a été élargie par le législateur à maintes occasions, sous les pressions des groupes féministes, populaires et syndicaux. Ce document «quasi-constitutionnel» en est devenu fort impressionnant à lire: il est difficile d'imaginer des situations de discrimination qui ne soient pas couvertes par la Charte.

Selon le président de la Commission québécoise des droits de la personne, M. Jacques Lachapelle, l'impact social de la Charte a été significatif: «C'est un contrat social pour l'ensemble des Québécois. Évidemment, il est difficile de voir ce que ça donne dans la vie de chaque citoyen, mais les Québécois sont de plus en plus conscients que ce texte existe... Sans parler d'une révolution, c'est une révolution dans la norme sociale.»

En effet, il faudrait être de mauvaise foi pour dire que l'adoption de la Charte est passée inaperçue au Québec. Presque toutes les offres d'emploi sont maintenant affichées en bilingue(!): «offert également aux hommes et aux femmes». Les femmes ne sont plus — en apparence — exclues du Boy's Club. Plusieurs d'entre elles ont gagné contre des employeurs sexistes ou racistes grâce à l'intervention de la Commission. Mais demandez à une femme d'origine haïtienne, à une lesbienne ou à une femme victime de harcèlement sexuel si la Charte a eu un impact significatif dans sa vie... Les chances sont qu'elle rigole doucement.

Les farces plates de la Commission

La théorie et la pratique ont souvent la mauvaise habitude de se dissocier, et c'est malheureusement le cas lorsque la Commission des droits dispose de plaintes pour harcèlement sexuel au travail. Sur papier, la définition retenue par la Commission est complète et traduit fidèlement la réalité des femmes: sont discriminatoires les farces et les commentaires à connotation sexuelle, de même que les contacts ou regards non désirés qu'une personne considère comme offensants. Cette définition se fonde en théorie sur le non-consentement d'une personne aux actes et gestes d'un harceleur. Pourtant, dans la pratique, la Commission adopte sou-

vent le point de vue du harceleur, et elle excuse très facilement ce qui est considéré comme une interaction «normale» sur un lieu de travail.

Le mandat de la Commission est très large: elle doit dans un premier temps évaluer si une plainte est recevable, et, le cas échéant, mener une enquête sur le terrain. Après avoir entendu les deux parties, l'enquêteur-e fera ses recommandations aux commissaires, qui décideront de la suite. La Commission doit tenter d'amener les parties à régler leur différend à l'amiable, et en cas d'échec, elle peut formuler des recommandations contre le mis en cause. Toutefois, la Commission n'est pas un tribunal et sa décision ne pourra jamais être imposée à un employeur coupable de discrimination. S'il refuse de respecter ses avis, elle *peut*, pour obtenir un jugement *exécutoire*, s'adresser au nom de la victime à la Cour provinciale ou à la Cour supérieure. En 1984, la Commission n'a poursuivi que cinq dossiers devant les tribunaux.

Parmi les cas les plus connus, il y a celui des femmes de Port-Cartier. Le 31 mai 1983, six femmes à l'emploi de Sidbec-Normines de Port-Cartier déposaient une plainte de harcèlement sexuel auprès de la Commission des droits de la personne. Elles alléguaient qu'un contremaître s'était livré à des attouchements sexuels, des remarques grossières et désobligeantes, et même des invitations persistantes à avoir des rapports sexuels avec lui. Avant de s'adresser à la Commission, elles avaient tenté de régler le problème avec la direction de la compagnie et le syndicat local. Le harcèlement sexuel avait alors cessé, effectivement, mais les six plaignantes affirmaient avoir ensuite été victimes de représailles. Affectées aux tâches les plus difficiles, certaines d'entre elles auraient même été placées dans des situations menaçantes pour leur santé et leur sécurité.

La Commission accepta la plainte. Pendant l'enquête, le contremaître nia bien sûr les allégations de harcèlement sexuel. Par contre, il affirma sans aucune gêne qu'à son avis, les femmes ne devraient pas être embauchées comme journalières à Sidbec-Normines. Un des témoins relata ainsi les propos du même contremaître apprenant qu'une des plaignantes était enceinte: «Les maudites plottes, si elles veulent fourrer, elles ont rien qu'à rester chez elles.» Pendant son témoignage, le contremaître admit aussi avoir raconté des «histoires de fesses», avoir appelé les plaignantes «chérie» ou «beauté»

et avoir pris certaines d'entre elles par la taille dans ce qu'il appelait un «contexte amical».

L'audition de la cause, ensuite, dura huit jours. Plusieurs groupes de femmes manifestèrent leur appui aux plaignantes, mais personne ne put assister à l'enquête puisqu'on avait décrété le huis clos. À la surprise générale, la plainte fut rejetée. Selon l'enquêteuse Jocelyne Provost, aucune de ces six femmes n'avait dit la vérité: il s'agissait plutôt d'une espèce de coup monté, manigancé par une des plaignantes. Ces femmes étaient désillusionnées et déçues par leur travail chez Sidbec-Normines, explique Mme Provost dans son rapport: «Elles deviennent agressives et la moindre frustration ne fait qu'aggraver leur sentiment d'être bafouées, abusées (sic). Dans un tel contexte, quiconque se présentant comme un sauveur est le bienvenu. X (la «meneuse») sèmera en chacune d'elles l'idée que les responsables de leurs maux sont le contremaître et la compagnie. Elle les mobilisera pour une grande bataille: obtenir la reconnaissance de leurs droits de femmes.»

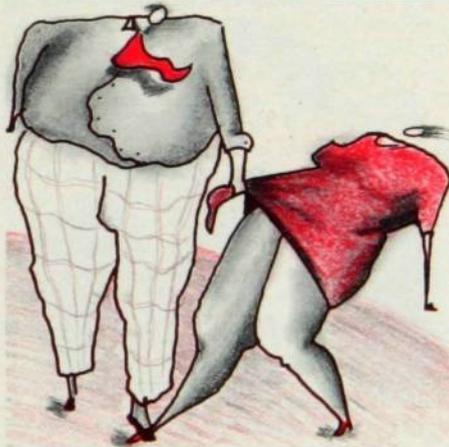
Ainsi, malgré le sexisme évident du contremaître, l'enquêteuse choisit de lui accorder plus de crédibilité qu'aux six plaignantes. Quant aux faits et gestes admis par ce dernier, elle estima qu'il s'agissait d'un langage et d'une attitude normale dans une «usine d'hommes». Selon elle, ce dossier illustrait simplement «le problème de l'insertion des femmes dans des milieux non traditionnels». Elle recommanda donc de fermer le dossier, puisqu'elle n'était pas convaincue qu'il y avait eu harcèlement sexuel. Les commissaires, pour clore le dossier, invoquèrent en plus le motif suivant: «La Commission n'a pas de preuve prépondérante à l'effet que les paroles et gestes posés par le contremaître, s'ils ont été posés, avaient été perçus par les plaignantes, au moment où ils ont été posés, comme du harcèlement sexuel et rejetés comme tels par les plaignantes, plutôt qu'acceptés comme faisant partie de la familiarité générale qui prévalait à l'usine¹.» Pourtant, tout au long de leur témoignage, les plaignantes disaient avoir exigé du contremaître qu'il cesse ses agissements...

Selon Hélène Bohémier, l'une des avocates au dossier: «Dans cette affaire, la définition du harcèlement sexuel est très décevante. On semble dire que les femmes qui désirent travailler dans les milieux traditionnellement réservés aux hommes doivent accepter le sexisme ordinaire, c'est-à-dire une forme de harcèlement sexuel non violent, comme les «jokes cochonnes» ou les commentaires sur leur apparence, etc. Quant à la crédibilité des plaignantes, l'enquêteuse semble avoir eu en tête ses propres standards. Comme les plaignantes n'ont pas réagi comme elle l'aurait fait normalement dans une situation de harcèlement sexuel, elle ne les a pas crues. En plus, X ne lui semblait pas un bon témoin: elle n'avait pas l'air d'une «vraie» victime.»

Après plus de deux ans d'efforts, ces six femmes sont déçues et fâchées alors qu'elles pensaient avoir l'appui de la Commission des droits. Elles ont entrepris des démarches auprès de la Commission afin de contester ses conclusions, mais il n'existe aucune pro-

cedure d'appel ou de révision des décisions des commissaires: elles n'ont reçu aucune réponse à leur demande d'août 1985. Une des plaignantes a décidé de continuer la bataille devant la Cour supérieure. Le contremaître la poursuit pour libelle diffamatoire.

Malheureusement, ce dossier ne fait pas figure d'exception. La Commission impose aux plaignantes un très lourd fardeau au chapitre de la preuve et elle accepte rarement une plainte si aucun témoin ne peut corroborer le témoignage d'une plaignante. Le directeur du service des enquêtes, M. Bertrand Roy, résume les choses ainsi: «On est conscients qu'il y a de bonnes chances que le harcèlement sexuel s'effectue en privé. On essaie d'avoir les noms d'autres personnes qui travaillent là et on les interroge. On leur demande si elles ont eu connaissance ou si elles ont été victimes elles-mêmes de harcèlement sexuel. Si on s'aperçoit qu'aucune des dix ou vingt femmes interrogées n'a subi quoi que ce soit, que monsieur est un gentleman, que personne ne soutient ce que dit la plaignante... on conclut à ce moment-là qu'elle ne s'est pas acquittée du fardeau de la preuve.» Mais n'est-il pas possible qu'un homme harcèle l'une des femmes avec qui il



travaille sans harceler les autres, et que cela se fasse dans la plus grande discrétion? Et combien de femmes refusent-elles de témoigner contre un employeur par peur de représailles?

Dans tous les cas, l'étude des dossiers révèle qu'il est souvent très difficile pour une femme de prouver à la Commission qu'elle a été victime de harcèlement sexuel. Une solution au problème serait le renversement du fardeau de la preuve par une *présomption de harcèlement sexuel*, comme c'est actuellement le cas en matière de congédiement pour activités syndicales. Si une telle présomption était établie, une plaignante n'aurait qu'à prouver, par exemple, qu'elle était salariée et que, suite à du harcèlement sexuel, elle a été congédiée ou que ses conditions de travail ont été affectées négativement. Ce serait ensuite au mis en cause à prouver qu'il n'a pas commis de harcèlement sexuel. Selon le président de la Commission, cette possibilité, déjà envisagée, a été rejetée parce qu'elle violerait le droit à la présomption d'innocence.

La loi... des juges?

Compte tenu de la situation actuelle, plusieurs militantes féministes remettent en

question l'utilité de recourir à la Commission des droits; ne vaudrait-il pas mieux pour les plaignantes qu'elles s'adressent directement à la Cour supérieure? Mais cette procédure est coûteuse (l'aide juridique ne «couvre» pas les poursuites en dommages et intérêts, et le tarif horaire des avocat-e-s commence en général à 60 \$ de l'heure) et les délais sont très longs.

D'ailleurs, à ce jour, la Cour supérieure n'a disposé que d'un dossier pour harcèlement sexuel. Dans la cause *Foisy contre Bell Canada*, la Cour a accordé à une employée du Bell la somme de 3 000 \$, à titre de compensation, pour le traumatisme psychologique et l'isolement professionnel subis suite à un congédiement pour refus de se plier aux avances sexuelles d'un supérieur. Madame Foisy avait déposé un grief, conformément à sa convention collective, et elle avait été réembauchée avec dédommagement pour le salaire perdu. Mais elle a, en plus, poursuivi Bell pour les dommages moraux. La Cour supérieure a jugé que Bell était responsable des fautes commises par ses employés dans l'exécution de leurs fonctions, et que la violation d'un droit reconnu dans la Charte est une faute civile: «Le congédiement d'une personne suite à un harcèlement infructueux n'est plus toléré aujourd'hui et constitue une faute².»

Mais la cause *Foisy c. Bell Canada* est encore unique. Telle Alice à l'envers du miroir, une femme qui s'aventure dans les dédales de l'appareil judiciaire goûte la perplexité, et parfois l'incohérence, du discours des maîtres. Le pouvoir de définir le sens et la portée des mots revient toujours, en dernière instance, aux membres de la magistrature. Et les juges québécois ont été, c'est notoire, réticents à donner une interprétation généreuse des principes énoncés dans la Charte.

Par exemple, les tribunaux ont jugé que le fait d'être assisté-e social-e ne constituait pas une «condition sociale», et qu'en conséquence, refuser de louer un logement à quelqu'un-e pour cette raison n'était pas discriminatoire. On a aussi jugé que le refus d'embaucher une femme parce qu'elle est enceinte n'était pas de la discrimination sexuelle! (Heureusement, la Charte a été amendée depuis et la grossesse figure maintenant comme motif prohibé de discrimination.)

Par contre, quelques décisions récentes suscitent un optimisme prudent. En 1984, la Cour supérieure déclarait que la différence de force physique entre les hommes et les femmes ne pouvait pas justifier des différences de salaires. À la Corporation des aliments Ault Ltée, la fonction d'«aide général» était divisée en deux catégories salariales: le groupe 1 composé d'hommes et le groupe 2, de femmes. «La rémunération ne doit pas être accordée en raison de fonctions lourdes ou légères, conclut la Cour. Même si une différence de tâches existait entre «aide général 1» et «aide général 2» en raison de l'effort physique, ces tâches n'étaient pas différentes, mais plutôt en accord avec l'effort physique adapté à la différence de sexe³.» Et la compagnie en question a été condamnée à payer 300 \$ pour chacun des six chefs d'accusation.

Garde d'enfant et homophobie

Pour qu'une forme de discrimination soit interdite en droit québécois, elle doit être mentionnée à l'article 10 de la Charte; une personne à qui on refuse un emploi parce qu'elle est grosse, par exemple, n'a pas de recours en vertu de la Charte, puisque l'obésité n'y est pas énumérée à côté du sexe, de la race, de l'âge, de la religion, des déficiences mentales et physiques, etc.

En 1978, l'orientation sexuelle était incluse dans la Charte comme motif prohibé de discrimination. Il est donc interdit d'exercer une «distinction, exclusion ou préférence» sur la base de l'orientation sexuelle. Il serait discriminatoire de congédier une professeure parce qu'elle est lesbienne, par exemple. Le Québec est la seule province qui protège ainsi les droits des gais et des lesbiennes. Depuis plusieurs années, la communauté gaie du Canada, avec l'appui du NPD, tente d'obtenir un tel amendement à la Loi canadienne des droits de la personne, mais sans succès.

La Cour supérieure n'a pas eu à se prononcer très souvent sur cette question. Pourtant, elle a déjà décidé que la Commission des écoles catholiques de Montréal ne pouvait pas refuser de louer des locaux à l'Association pour la défense des droits des gais et des lesbiennes du Québec. En effet, puisque la CÉCM avait loué dans le passé à d'autres groupes dont les activités étaient contraires à la morale catholique, elle ne pouvait plus invoquer cette raison pour dire non à l'ADGLQ⁴.

Mais le traitement de la Cour supérieure n'est pas aussi éclairé dans les dossiers de garde d'enfant par des mères lesbiennes. L'homosexualité en soi n'est pas considérée comme une raison suffisante pour perdre la garde de son enfant: les juges reconnaissent qu'une telle attitude serait discriminatoire et contraire à la Charte. Mais un juge de la Cour supérieure a récemment défini l'homosexualité comme une «déviation psycho-affective étiquetant la personne qui la pratique comme anormale et marginale⁵». D'autre part, les juges semblent unanimes: il est dans le «meilleur intérêt» d'un enfant de devenir hétérosexuel. Comme l'explique une auteure réputée dans les milieux juridiques, madame Édith Deleury: «Il s'agit de déterminer si le mode de vie que l'enfant a sous les yeux peut influencer son sens moral et plus particulièrement provoquer chez lui des «déviations sexuelles»⁶.»

Dans une cause jugée en 1983, le juge Péloquin a été d'avis «qu'il faut considérer l'homosexualité de la requérante comme un élément négatif dans sa capacité de garder ses fillettes et cela même si elle est une bonne maman⁷». Parce que le juge craignait que les filles puissent être portées un jour à imiter leur mère, il en a confié la garde au père, qui était «en mesure de leur donner une bonne éducation dans un milieu hétérosexuel». Et pourtant, selon la psychologue qui avait examiné la mère, elle n'appartenait pas «à la catégorie perverse ou exhibitionniste des lesbiennes, mais à celle des personnes plus discrètes et ayant un sens de la pudeur.» (sic).

La garde d'un enfant n'est pas, dans tous les cas, retirée à une mère parce qu'elle est

lesbienne. Mais dès qu'une femme vit ouvertement son lesbianisme, si elle fréquente d'autres lesbiennes plutôt que des hétérosexuel-le-s, ou si elle est militante lesbienne, les chances qu'un juge lui octroie la garde de ses enfants sont à peu près nulles. Ce qui illustre bien le pouvoir des juges dans l'interprétation des lois.

Du bleu au rose?

En 1982, victoire politique majeure pour les Québécoises, on incluait dans la Charte des mesures prévoyant la création de programmes d'accès à l'égalité en emploi. Quatre ans plus tard, ni les femmes – ni les autres «minorités» discriminées – n'ont encore goûté pour vrai aux fruits de ces réformes. Il y a peu de chances que votre gérant de banque soit une gérante et encore moins qu'elle soit noire. Malgré toute l'énergie investie ces dernières années pour obtenir l'égalité des femmes au travail, les travailleuses occupent encore majoritairement des ghettos d'emploi où les conditions et les salaires sont les moins bons. Un état de fait à ce point généralisé



qu'on parle de discrimination «systémique», c'est-à-dire profondément ancrée dans la structure même du marché du travail. Pour enrayer ce problème, on s'est rendu compte qu'il ne suffit pas qu'un employeur manifeste une absence d'intentions discriminatoires. L'échec des programmes d'«équité en emploi», qui visent à donner une «chance égale» aux femmes, en témoigne. La solution prônée par les féministes est plutôt celle des «programmes d'accès à l'égalité» (qu'on appelait autrefois *action positive*): ils visent à corriger les inégalités qui résultent de la discrimination passée aussi bien que présente.

Quelle est la portée des amendements de 1982 à la Charte? Dorénavant, si un tribunal constate qu'il existe dans une entreprise un «groupe victime de discrimination dans l'emploi», il peut obliger l'employeur à créer un programme d'accès à l'égalité. Ces programmes peuvent aussi s'implanter sur une base volontaire. Comme l'explique Liza Novak, du groupe Action travail des femmes: «Les programmes d'accès à l'égalité sont un remède à la discrimination systémique. Il ne sera plus nécessaire de prouver qu'un employeur a intentionnellement discriminé les femmes; un constat statistique de la sous-re-

présentation des femmes pourrait être suffisant. Ce sera ensuite à l'employeur de prouver que ses critères discriminatoires d'embauche ou de promotion sont nécessaires à l'accomplissement de la tâche.» Où est la révolution, alors? Où sont les hordes féminines dans la construction? Elles attendent encore car, quatre ans après l'amendement de la Charte, la réglementation nécessaire à l'application des programmes d'accès à l'égalité n'est toujours pas adoptée.

Au printemps de 1985, la Coalition des femmes pour l'accès à l'égalité (qui compte 170 groupes membres et représente 350 000 femmes) revendiquait la tenue d'une commission parlementaire afin d'accélérer le processus d'adoption de cette réglementation. La commission avait lieu effectivement en novembre suivant, mais entre-temps, le gouvernement du Parti québécois avait rédigé un projet de réglementation. La Coalition a endossé ce projet puisqu'il reprend les éléments d'une politique d'ensemble qu'elle juge essentiels, soit: des *objectifs quantifiables* (en chiffres et en pourcentages) quant à l'augmentation du nombre de femmes dans un lieu de travail; des *mesures de redressement* accordant temporairement certains avantages préférentiels aux femmes; un *échancier précis* pour la réalisation des objectifs, et finalement des *mécanismes de contrôle* afin d'évaluer et d'ajuster ces programmes.

Le 14 mai dernier, en conférence de presse, la Coalition réclamait d'un gouvernement désormais libéral l'adoption de ce projet de règlement avant la fin de la session parlementaire, mi-juin. Et le ministre de la Justice du Québec, M. Herbert Marx, réitérait publiquement l'intention de son gouvernement de respecter cet engagement électoral. Mais la Coalition des femmes pour l'accès à l'égalité demande en plus, au Gouvernement, d'imposer une «obligation contractuelle» aux entreprises privées avec lesquelles il fait affaire. Ainsi, une compagnie devrait s'engager à établir un programme d'accès à l'égalité avant de se voir octroyer un contrat du Gouvernement.

Aux États-Unis, cette politique existe depuis 1965. La participation des femmes dans les entreprises contractant avec le gouvernement américain a augmenté de 15 % entre 1974 et 1980, comparativement à seulement 2 % dans les autres entreprises du secteur privé. L'expérience a clairement démontré aussi que le succès des programmes d'accès à l'égalité dépend de l'imposition d'objectifs numériques et de délais fixes⁸.

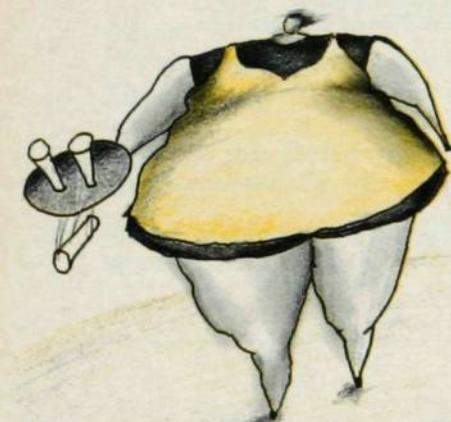
La Commission des droits, à qui la Charte confie une grande responsabilité dans l'élaboration, l'application et la surveillance des programmes, n'a toujours pas de politique établie. Mais ce qui est plus inquiétant, c'est l'approche très modérée qu'elle semble adopter par rapport aux responsabilités et devoir des employeurs. En effet, le président de la Commission s'oppose catégoriquement à l'imposition de «quotas» d'embauche, selon lesquels un nombre déterminé de femmes devraient être embauchées à l'intérieur d'un délai précis: «Un quota, ce n'est pas discutable. C'est une évaluation à partir d'une donnée très précise, et quand on ne réalise pas un quota, il y a évidemment des conséquences très claires. Nos objectifs sont

d'un autre ordre: il y a un but à atteindre et, en fin de période, il faut évaluer si on a réussi à l'atteindre, et quels sont les écarts et les raisons pour lesquelles un employeur n'a pas réussi à remplir ces objectifs.»

En fait, la Commission craint que les employeurs réagissent négativement s'ils croient qu'on leur imposera des pénalités lorsque les résultats numériques prévus ne se réaliseront pas. Mais en fin de compte, un employeur ne pourra-t-il pas toujours trouver de «bonnes raisons» pour justifier la sous-représentation des femmes, des Noir-e-s, des personnes handicapées? La Commission craint un *backlash* de la part du patronat; mais si des résultats concrets ne se font pas sentir rapidement, c'est aux yeux des femmes qu'elle perdra toute crédibilité.

Le blitz des chauffeurs

Presque instinctivement, le mouvement féministe a investi peu d'espoir dans l'efficacité de la Charte pour combattre le sexisme, l'hétérosexisme et le racisme. À quelques exceptions près, les luttes féministes au Québec n'ont pas eu lieu dans l'arène judiciaire. Est-ce à tort? La Charte pourrait-elle être



utilisée par les femmes pour forcer la main à l'État, au patronat et de manière générale à ceux qui abusent de leur pouvoir de race, de classe et de sexe? Malgré un traitement insatisfaisant de la part de la Commission et des tribunaux, nous aurions sans doute intérêt à prendre cette Charte plus au sérieux. Puisque le droit est par essence coercitif, les «mentalités» changeraient sans doute plus rapidement si les femmes avaient recours plus souvent à des injonctions qu'à des pétitions.

Dans la conjoncture actuelle, alors que le Gouvernement et le patronat mènent une attaque assez... féroce contre nos droits acquis, la Charte pourrait devenir un rempart important dans la défense de nos droits collectifs et individuels.

Ceci dit, la défense des droits à l'égalité ne doit pas se limiter au terrain judiciaire, où le contrôle politique et stratégique de la lutte échappe souvent aux plaignantes pour passer aux mains d'un-e avocat-e. Il est possible d'innover et d'utiliser avec succès d'autres ressources. C'est ce que démontre la lutte récente de plusieurs femmes contre la Société de transport de la Communauté urbaine de Montréal.

En 1984, le président de la STCUM annonçait l'embauche, avant la fin de 1986, de 150 femmes aux postes de chauffeurs d'autobus. Mais l'automne dernier, alors que près de 90 femmes étaient déjà en fonction, le «syndrome rose» (une expression d'Action travail des femmes pour désigner les modes de «rejet» des femmes) frappait la compagnie: elle décidait de modifier ses critères d'embauche et d'exiger dorénavant une expérience de cinq années de conduite d'un véhicule commercial. Plusieurs femmes, qui avaient franchi avec succès les différentes étapes de sélection, se sont alors vu refuser l'emploi puisqu'elles ne répondaient pas à ce nouveau critère. C'est un exemple typique de discrimination systémique, soit l'imposition d'un critère d'embauche apparemment neutre, mais dont l'effet est discriminatoire contre une classe de personnes. En effet, selon Statistiques Canada, 43 750 hommes ont présentement cette expérience à Montréal, contre 1 860 femmes seulement.

Trois ou quatre femmes ainsi éliminées par la STCUM se sont adressées à la Commission des droits de la personne pour déposer une plainte de discrimination. Elles ont eu la mauvaise surprise de se faire répondre qu'il ne s'agissait pas de discrimination puisque le même critère prévalait pour les deux sexes! Avec l'aide d'Action travail des femmes, une quarantaine d'entre elles ont protesté publiquement contre cette politique et demandé à la STCUM de réviser ses critères. Au mois d'avril, elles intervenaient à la réunion du conseil d'administration de la société (où Louise Roy, elle-même pdg de la STCUM, seule femme à siéger, n'avait pas le droit de vote)... et elles ont gagné! Face à une salle bondée, et à toutes ces femmes vêtues de rose, le conseil a voté à l'unanimité pour de nouveaux critères d'embauche n'exigeant aucune expérience de conduite de véhicule commercial. Suite à cette décision, la STCUM a rappelé les plaignantes afin qu'elles complètent le processus de sélection et plusieurs d'entre elles reçoivent actuellement leur formation de chauffeurs. ✕

«Voudriez-vous, je vous prie, me dire, s'enquit Alice, ce que cela signifie?»

Andrée Côté est avocate et elle dirige, avec Lise Moisan, *Pour tout dire*, un service de consultation, d'animation et de recherche destiné aux groupes de femmes et aux syndicats.

- 1/ Résolution COM-230-8.1.4 le 12 avril 1985.
- 2/ *Foisy c. Bell Canada* (1984) C.S. 1164, p. 1170.
- 3/ *Corporation des aliments Ault Ltée c. Senay* (1985) C.S. 1073.
- 4/ *Association ADGLQ c. CÉCM* (1980) C.S. 93.
- 5/ *Anonyme c. Saint-Hyacinthe*, 750-12-0-02454-82, Juge B. Gratton.
- 6/ Édith Deleury, «Homosexualité et droit,» (1984) 25 *Cahiers de droit*, 751, p. 768.
- 7/ *Droit de la famille - 31* (1983) C.S. 69, p. 72.
- 8/ Rapport CRUMP, Office of Federal Contract Compliance, avril 1983, cité dans le mémoire présenté par Action travail des femmes en octobre 1985 à la Commission parlementaire des institutions relativement au projet de règlement concernant les programmes d'accès à l'égalité.

L'huile d'Onagre dans le traitement du syndrome prémenstruel

Autrefois appelés les «mauvais jours», la plupart des femmes savent de quoi il s'agit: près de 40 % d'entre nous connaissent des symptômes prémenstruels. Ils surviennent de deux à quinze jours avant les règles et sont autant d'ordre physique que psychique.

Des recherches ont démontré que l'huile d'onagre est efficace dans le traitement du syndrome prémenstruel: elle combat l'anxiété, l'irritabilité, les changements d'humeur, les maux de tête et la rétention d'eau.

Différentes recherches ont aussi démontré que l'huile d'onagre est bénéfique pour la sclérose en plaques, les maladies cardio-vasculaires et l'arthrite rhumatoïde.

Vous pouvez trouver l'extrait d'huile d'onagre dans un produit commercialisé sous le nom d'EFAMOL.

Pour en savoir plus sur l'huile d'onagre, consultez les deux livres écrits par Judith Graham, à partir de son cas personnel:



La Primevère du Soir
L'huile d'Onagre
en vente à 13,95 \$ chacun
(pour juin et juillet seulement)

GOURMET NATURE
Supermarché d'aliments naturels
Ginette Désilets
2061, St-Denis
Montréal, Qc
H2X 3K8
(514) 842-8619