STANTON, Julie

LE CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME RECOMMANDE DES AMENDEMENTS A LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTES DE LA PERSONNE.

1981-09-29

Qué
A11S7
S7c
1981
A11 S7
S8

432710

Qué
AI157
S7c
1981
QCSF

EMBARGO: Mardi le 29 septembre 1981

LE CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME RECOMMANDE DES AMENDEMENTS À LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME
26 OCT. 1981
CONSEIL EXÉCUTIF

C.S.F.
DOCUMENTATION
NO.:
COTE:

Préparé par Julie Stanton
du service de l'Information

Le Conseil du statut de la femme a déjà exprimé dans sa politique d'ensemble: Pour les Québécoises: égalité et indépendance, plusieurs recommandations visant à modifier la Charte. Depuis, sa réflexion s'est continuée et comme cet événement risque d'avoir des conséquences importantes pour l'amélioration des conditions de vie et de travail des femmes, le Conseil s'est donc empressé de répondre à l'initiative du gouvernement pour la présentation de ce mémoire.

Le Conseil du statut de la femme s'est limité cependant à signaler les changements prioritaires qui devront être apportés à la Charte et à son application, en regard des situations les plus flagrantes de discrimination dont les femmes sont souvent les principales victimes.

Les modifications majeures que le mémoire du Conseil du statut de la femme recommande sont les suivantes:

• MODIFICATIONS RELATIVES AUX AVANTAGES SOCIAUX

Malgré les multiples pressions faites par de nombreux organismes, aucune modification n'a encore été apportée à la Charte et les recommandations du comité sur la non-discrimination dans les avantages sociaux demeurent toujours lettres mortes. Plusieurs organismes (rapport Boutin de 1976 - Conseil du statut de la femme, politique d'ensemble 1978 - coalition 1980 - etc...) se battent en effet depuis longtemps pour que l'article 97 de la Charte soit abrogé.

A cet article 97 de la Charte, on permet la discrimination dans le domaine des avantages sociaux (assurances, régimes des rentes) sur la base des critères suivants: sexe, état civil, orientation sexuelle, handicap physique ou mental. Exemple: dans les conditions de retraite, la Charte permet que les femmes prennent leur retraite plus tôt que les hommes, soit à 60 ans au lieu de 65. Vu alors leur nombre d'années de service, cette situation a pour effet qu'elles retirent une pension moins élevée et ce, au moment où elles ne bénéfi-

cient pas encore de leur pension de vieillesse.

Pour que cette discrimination qui prévaut actuellement dans les avantages sociaux soit éliminée, le Conseil du statut de la femme réitère donc l'importance: d'abroger l'article 97 de la Charte des droits et libertés; de stipuler dans la Charte que les législations et régimes publics doivent être modifiés dans le sens de l'abolition de toute discrimination en matière d'avantages sociaux; d'accorder un pouvoir de réglementation à la Commission des droits de la personne pour assurer la mise en oeuvre des normes de non-discrimination dans les avantages sociaux; qu'il soit clairement établi qu'aucune considération actuarielle ne puisse justifier des traitements différents selon que le bénéficiaire soit homme ou femme.

Le Conseil du statut de la femme s'oppose en effet à la pratique de certains assureurs qui, pour un même montant de prime, allouent aux femmes une rente annuelle ou mensuelle plus faible, prétextant leur espérance de vie plus longue, donc le fait qu'elles sont susceptibles de recevoir la prime durant un plus grand laps de temps. Ceci est inacceptable en vertu, entre autre, du principe d'égalité de rémunération pour travail équivalent.

- MODIFICATIONS RELATIVES À L'ACTION POSITIVE

A ce chapitre, le Conseil du statut de la femme insiste fortement sur l'un des moyens susceptible de modifier les règles actuelles du jeu et contribuer ainsi à éliminer la discrimination dont les femmes sont victimes dans les différents secteurs d'activités sociales, tels le travail, l'éducation, les loisirs et l'accès aux services.

Ces programmes constituent en un ensemble de mesures à mettre sur pied en vue de faire disparaître la discrimination systémique (c'est-à-dire, faisant partie du système) existant dans ces différents secteurs d'activités sociales et dont les femmes, les mino-

rités ethniques ainsi que les personnes handicapées sont victimes depuis fort longtemps. Par ces programmes, il s'agit ici de permettre à ces différents groupes de jouir enfin des mêmes chances que les autres, en rattrapant un certain retard engendré par une discrimination institutionnelle dont il faut maintenant corriger les effets.

Les présents programmes d'égalité en emploi ou d'égalité de chances ne permettent pas en effet de corriger des situations généralisées d'inégalité originant de systèmes historiquement discriminatoires. Il faut des mesures plus vigoureuses et l'application des programmes d'action positive constitue une réponse à cette nécessité. Plusieurs pays, dont les Etats-Unis, la Suède et la Grande-Bretagne, se sont déjà dotés de tels programmes et le gouvernement canadien a également modifié sa législation en ce sens. De toutes les provinces canadiennes, seuls Québec et Terre-Neuve, n'ont pas amendé leur législation en matière de discrimination de manière à permettre l'application de programmes d'action positive.

Des dispositions administratives doivent être prises pour permettre une réelle application de ces programmes. C'est pourquoi, le C.S.F. croit important d'insister sur le caractère d'obligation qui devrait être rattaché à ces programmes, notamment, pour les organismes publics, pour les entreprises qui désirent contracter avec le gouvernement ainsi que pour celles où l'existence de la discrimination a été prouvée.

Donnant son appui aux recommandations de la Commission des droits de la personne, le C.S.F. demande: que la C.D.P. soit l'organisme public responsable de l'application et du contrôle de ces programmes; qu'elle puisse en tout temps faire enquête relativement à l'application de ces programmes; qu'elle soit chargée de leur réglementation et qu'elle ait droit au recours collectif; qu'il soit stipulé dans la Charte que quiconque ne se soumet pas aux règlements édictés en matière d'action positive, commet une infraction.

.../4

Le Conseil demande à la Commission des droits de la personne de continuer le dialogue avec les syndicats afin qu'ils endossent le principe de programmes d'action positive et collaborent à leur implantation. Il l'incite également à aider les travailleuses discriminées qui sont isolées et par contre plus démunies, à faire valoir leurs droits.

- MODIFICATIONS RELATIVES À LA DISCRIMINATION FONDÉE SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel est une autre circonstance de discrimination dont les femmes sont très souvent victimes. Ce harcèlement peut prendre différentes formes depuis les regards soutenus, en passant par les moqueries, jusqu'aux demandes de faveurs sexuelles s'accompagnant de menaces explicites ou implicites.

Le C.S.F. veut que la Charte énonce clairement que le harcèlement sexuel constitue un motif réel de discrimination et qu'il ne soit pas laissé à l'interprétation de la C.D.P. et des tribunaux.

Le harcèlement sexuel est en effet très difficile à combattre parce qu'il est très répandu, peu dénoncé et marqué par les stéréotypes sexistes. Manifestation du pouvoir mâle, le harcèlement sexuel cause de graves préjudices économiques, physiques et psychologiques aux femmes qui en sont généralement les victimes et c'est pourquoi le C.S.F. demande qu'il soit reconnu comme un motif textuel et explicite de discrimination.

- MODIFICATIONS RELATIVES A LA DISCRIMINATION FONDEE SUR LA CONDITION PHYSIQUE

Par condition physique, le C.S.F. fait ici référence à la grossesse et à l'apparence physique, deux sources de discrimination pour les femmes.

La condition physique incluant la grossesse

Au Québec, différentes lois protègent actuellement les femmes enceintes: la Loi 26 sur les normes de travail, la Loi sur la santé et la sécurité au travail et enfin l'ordonnance 17 reconnaissant le congé de maternité. Jusqu'ici, la Commission des droits de la personne considérait coupable de discrimination fondée sur le sexe, l'employeur qui refusait d'engager une femme enceinte. L'expérience nous a appris cependant que les tribunaux pouvaient facilement contourner cette interprétation et permettre une discrimination vis-à-vis la femme enceinte.

Un jugement rendu en juin dernier dans l'affaire Reynolds, stipule en effet qu'un employeur a le droit de choisir entre personnes de même sexe, donc de refuser la candidature d'une femme enceinte au profit d'une autre femme. Une telle porte ouverte à la discrimination paraît inacceptable au C.S.F. et la Charte québécoise devrait donc interdire explicitement que les femmes soient ainsi discriminées à partir de leur réalité biologique.

La condition physique incluant l'apparence physique

L'apparence physique constitue encore une cause de discrimination pour les femmes surtout au moment de l'embauche.

Actuellement, la Charte interdit d'inclure des critères de beauté dans les exigences minimales d'emploi. Cependant, dans la pratique, il est très facile pour les employeurs de ne pas faire cas de ces interdictions et très difficile, pour les candidates qui postulent un emploi, de prouver une telle discrimination.

Ces conditions liées à la condition physique doivent être ouvertement dénoncées et interdites. Le C.S.F. demande donc, qu'à l'instar de la proposition faite en matière de harcèlement sexuel, la condition physique incluant notamment la grossesse et l'apparence physique soit retenue comme motif explicite de discrimination

.../6

au même titre que le sexe, etc...

• MODIFICATIONS RELATIVES À LA DISCRIMINATION FONDÉE SUR L'ÂGE

La discrimination fondée sur l'âge a fait jusqu'ici couler beaucoup d'encre et la démonstration en est établi depuis longtemps.

De concert avec la C.D.P., le C.S.F. demande que l'âge soit reconnu comme motif interdit de discrimination et que l'article 10 de la Charte soit amendé en conséquence.

MODIFICATIONS RELATIVES AUX POUVOIRS ET DEVOIRS DE LA C.D.P.

A ce chapitre, le C.S.F. désire appuyer la Commission des droits de la personne dans ses demandes visant à lui accorder des pouvoirs accrus. De plus, le Conseil insiste sur l'importance pour la C.D.P. de disposer des ressources humaines, matérielles et financières nécessaires à l'exercice des pouvoirs (anciens et nouveaux) qui lui seront reconnus dans la Charte telle qu'amendée.

Les volontés politiques demeurent stériles si elles ne s'incarnent pas dans des budgets réalistes. Des centaines de citoyens attendent présentement des services de la C.D.P. qu'elle n'est pas en mesure de satisfaire faute de budget. Qu'en sera-t-il avec des pouvoirs accrus?

Conseil du statut de la femme
QCSF A 004 075