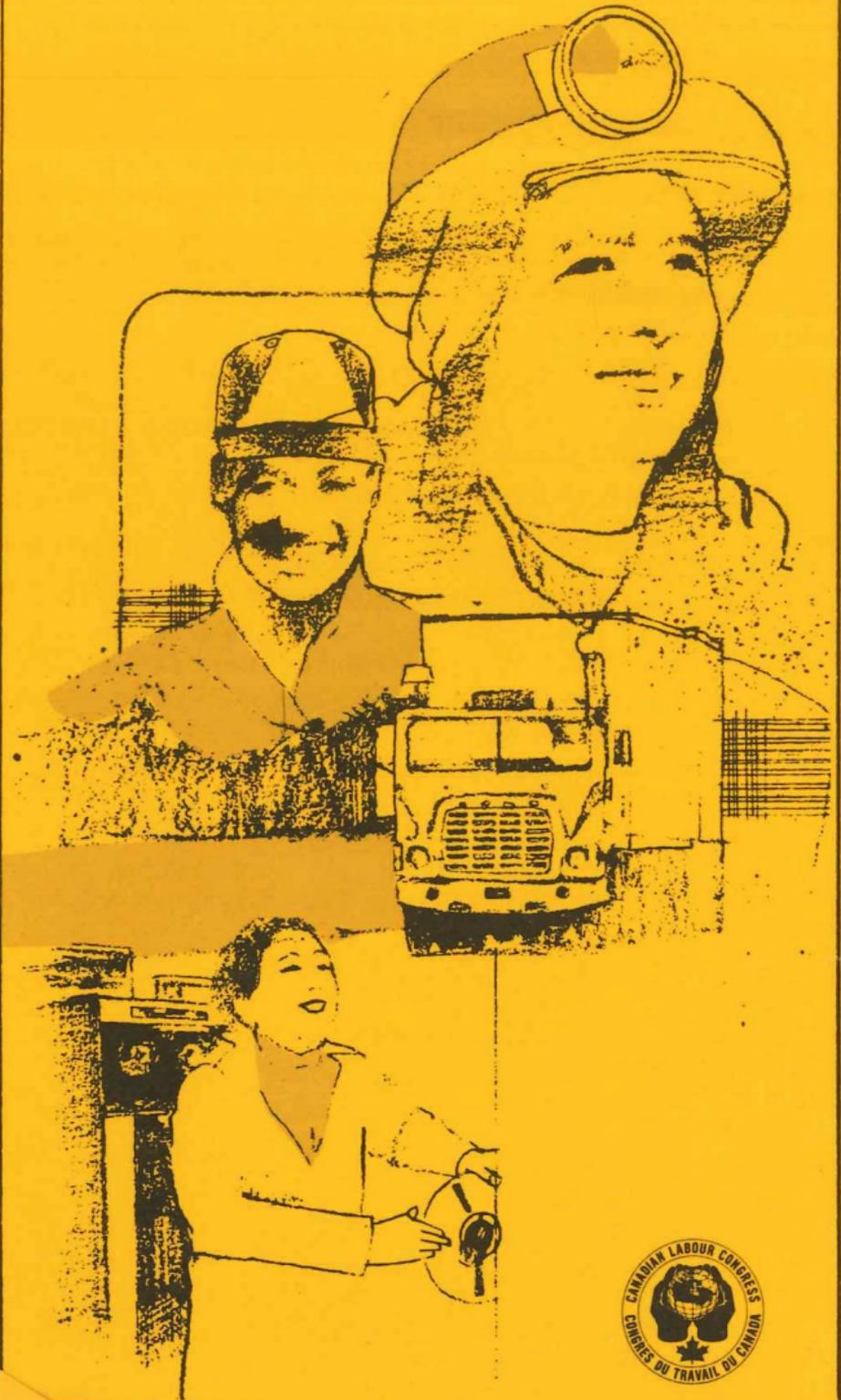


EEI 405

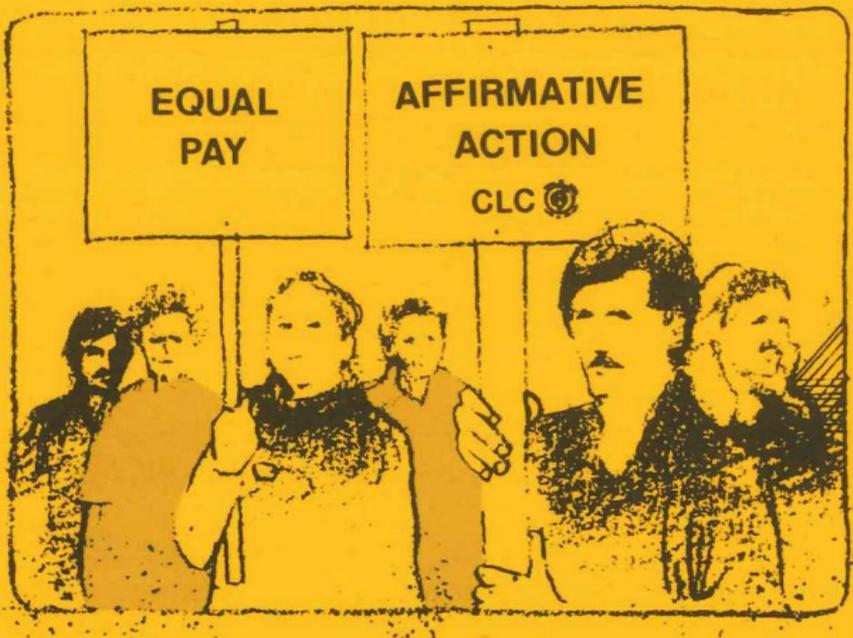
WOMEN AND AFFIRMATIVE ACTION



THE ROLE OF UNIONS IN AFFIRMATIVE ACTION

The labour movement has always been in the forefront of the fight for human rights and equality. In keeping with this spirit, the concept of affirmative action has particular relevance for us.

Discrimination based on gender is deeply embedded in our society and in the work force. During economic hard times, it becomes even more noticeable. While all workers are hurt, women are particularly hard-hit because of their vulnerable position in the workplace. In fact, despite hard-won gains at the bargaining table, despite sex discrimination and equal pay laws, women's status in the labour force is *not* improving.



Affirmative action is any positive action undertaken to overcome discrimination and improve the opportunities of disadvantaged groups, so they may have an equal chance to enter the work force and participate in economic life. Such action is an important tool we can use to fight discrimination in employment practices that exclude or work to the disadvantage of women.

AFFIRMATIVE ACTION FOR WOMEN IS...

In 1983, a Canadian Labour Congress brief submitted to the Commission of Inquiry on Equality in Employment defined affirmative action for women as "any action designed to remove barriers to equal-

ity, overcome past and present discrimination and improve the economic status of women.”

The 1984 Convention of the Canadian Labour Congress in its affirmative action policy paper pointed out that affirmative action is not just one action but rather a series of initiatives. A comprehensive affirmative action program should cover hiring and promotional practices, equal pay for work of equal value, training opportunities, paid educational leave, child care, parental leave, policies against sexual harassment, and accumulation of seniority during leaves.

Affirmative action is usually undertaken through a comprehensive, carefully planned program which identifies barriers found in a specific workplace, improves equal opportunities and develops special measures to help women get equal access to training and advancement.

AFFIRMATIVE ACTION FOR WOMEN IS NOT...

1. It is not reverse discrimination.

Affirmative action does not discriminate against one group of workers for the benefit of another. It attempts to eliminate discrimination in employment systems that have always worked to the disadvantage of some groups, notably women.

2. It is not a threat to job security.

Affirmative action is aimed at helping people to become qualified to move into employment situations which become available through normal means of attrition or through job creation in expanding industries.

3. It is not a threat to seniority.

This legitimate concern emphasizes the need for full and equal involvement of the union in affirmative action planning. Experience has shown that strengthened, not weakened, seniority clauses are often needed to help women move out of job ghettos. Affirmative action can help get stronger clauses, which many contracts do not have. In cases where the method of calculating seniority is found to be discriminatory, *all* workers would benefit from an improved seniority clause, decided upon and negotiated by the union.



4. It is not the creation of new job ghettos.

Affirmative action programs incorporate clear goals and timetables, to make sure the process is working. Training, education and upgrading opportunities must be incorporated so that opportunities are improved throughout the employment system.

LEGISLATION

Federal and most provincial human rights legislation has provision for affirmative action programs. Whether mandatory or voluntary, affirmative action legislation should be amended to provide for acceptance of unions as full and equal partners in programs, and to guarantee the right of unions to negotiate programs into their collective agreements.

GOING FURTHER

Many unions have participated in union-management affirmative action committees and have experience developing comprehensive affirmative action programs. In 1984, the CLC Women's Bureau released a report which summarizes the experiences unions have had with such programs.

It is important that we become informed about labour approaches to affirmative action. CLC and union courses provide in-depth exposure to the steps to affirmative action. Unions that have not already done so, might set up affirmative action or women's

committee responsible for identifying barriers and solutions to women's equality.

At the workplace, affirmative action can help us identify barriers women face. In some cases, unions may prefer, or be forced, to undertake an independent affirmative action program, and bargain equality-related items clause-by-clause at the table. Whether part of a comprehensible program, or negotiated clause-by-clause, every element of an affirmative action program must be fully negotiable. The collective agreement is still the best protection for women and all workers.

Within the structure of the union itself, affirmative action can help us encourage more women to become involved in union activities and decision-making bodies.

For more information contact:

The National Representative, CLC Women's Bureau,
2841 Riverside Drive, Ottawa, Ontario
K1V 8X7 (613) 521-3400.

For additional copies of this leaflet, contact the national or regional offices of CLC Educational Services:

NATIONAL: 2841 Riverside Drive
Ottawa, Ontario
K1V 8X7

ATLANTIC: 2282 Mountain Road
Moncton, N.B.
E1G 1B4

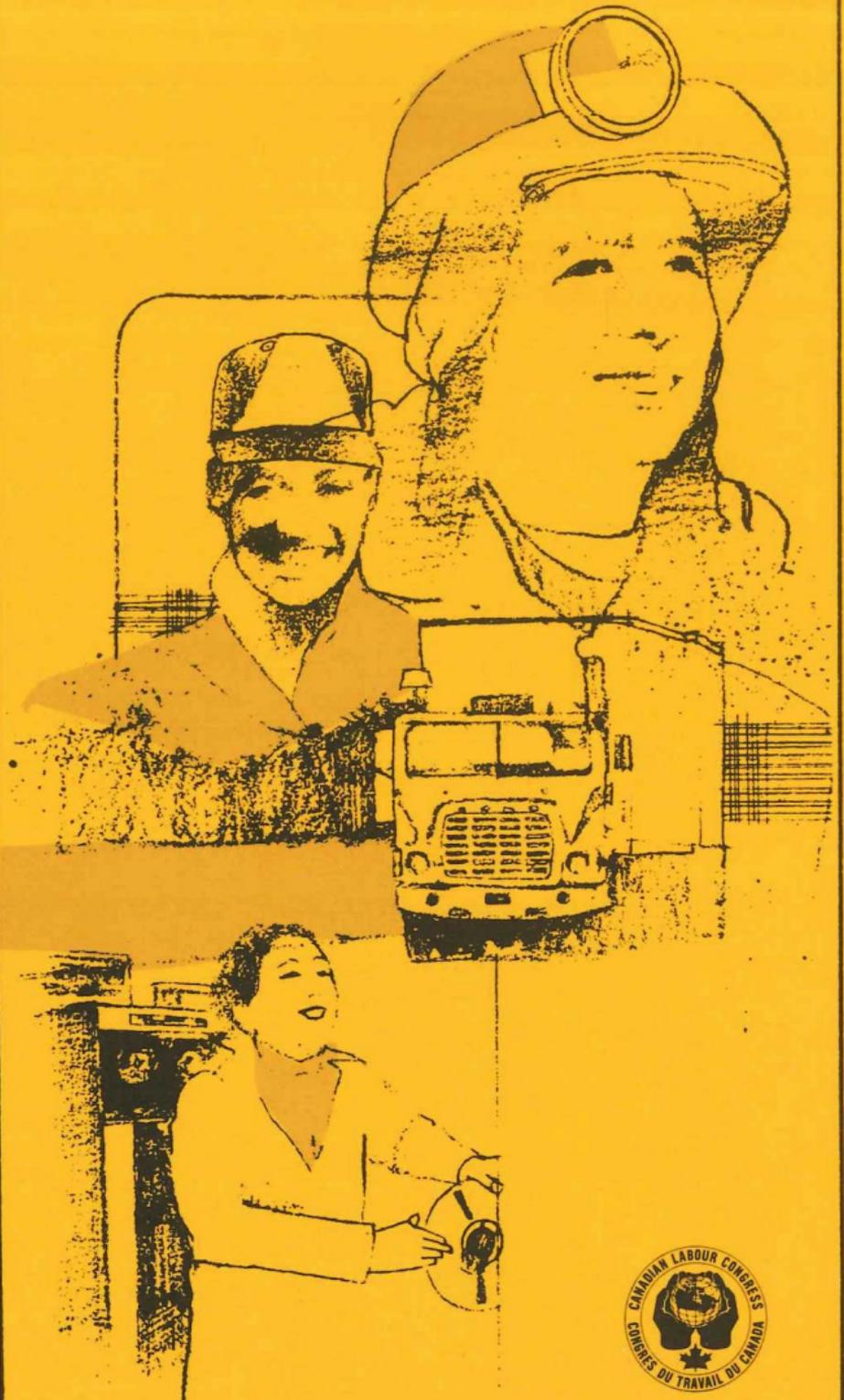
ONTARIO: 305-15 Gervais Drive
Don Mills, Ontario
M3C 1Y8

PRAIRIES: 2267 Albert Street
Regina, Saskatchewan
S4P 2V5

PACIFIC: 7621 Kingsway
Burnaby, B.C.
V3N 3C7



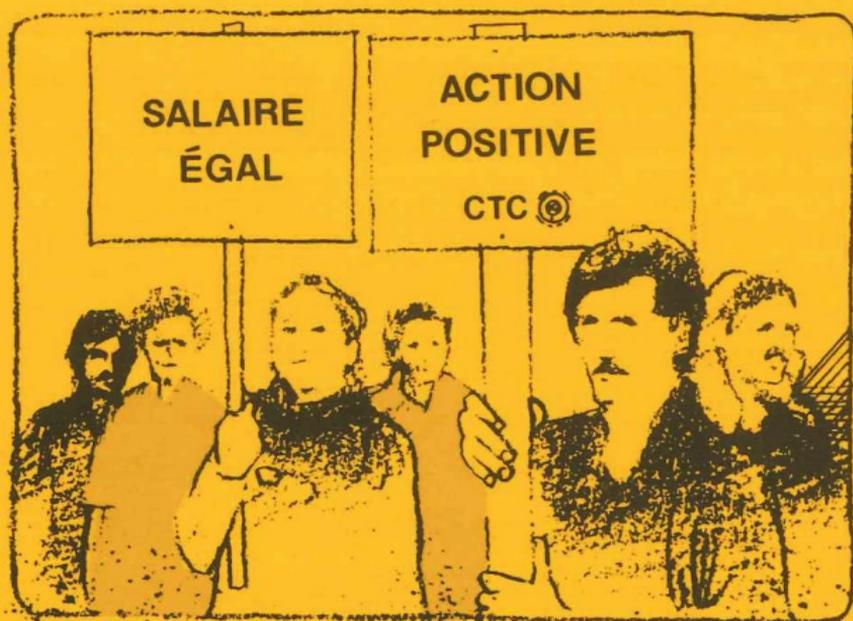
LES FEMMES ET L'ACTION POSITIVE



LE RÔLE DES SYNDICATS DANS LES PROGRAMMES D'ACTION POSITIVE

Le mouvement syndical a depuis toujours été à l'avant-garde de la lutte pour l'égalité et les droits de la personne. Et dans le même esprit, le concept d'action positive acquiert une pertinence particulière pour nous.

La discrimination fondée sur le sexe est profondément ancrée dans notre société et dans le monde du travail. En ces temps de crise économique, elle devient de plus en plus apparente. Même si la crise affecte tous les travailleurs, les femmes sont d'autant plus touchées qu'elles sont vulnérables sur le marché du travail. En réalité, malgré les droits durement gagnés au cours des négociations, et en dépit des lois relatives à la discrimination et à la parité salariale, la condition des travailleuses *ne s'améliore pas*.



Les programmes d'action positive se définissent comme toute action entreprise pour enrayer la discrimination et améliorer les perspectives d'emploi pour les groupes défavorisés, de telle sorte que leurs chances d'entrer sur le marché du travail et de participer à la vie économique soient les mêmes que pour tous les autres. C'est là un instrument important de lutte contre la discrimination dans les politiques d'embauche qui excluent les femmes ou qui les défavorisent.

LES PROGRAMMES D'ACTION POSITIVE POUR LES FEMMES, CE SONT...

En 1983, un mémoire du Congrès du Travail du Canada présenté à la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi, définissait les programmes d'action positive pour les femmes comme « toute action destinée

à éliminer les obstacles à l'égalité, à vaincre la discrimination passée et actuelle et à améliorer la condition économique des femmes».

À son Congrès de 1984, le CTC a tenu à faire remarquer dans son énoncé de politique sur l'action positive que celle-ci ne devait pas se résumer à une action unique, mais qu'elle devait, au contraire, reposer sur tout un ensemble d'initiatives. Pour être complet, le programme d'action positive devra couvrir les secteurs suivants: l'embauche, les promotions, l'égalité de salaire, la formation, les congés d'études payés, le soin des enfants, les congés parentaux, les politiques contre le harcèlement sexuel et la préservation des droits d'ancienneté pendant les congés.

L'action positive se réalise habituellement par un programme complet, planifié avec soin, qui détermine les obstacles constatés dans un milieu de travail particulier et vise à accroître l'égalité des chances et à mettre en place des mesures spéciales pour aider les femmes à accéder à la formation et à l'avancement dans la même mesure que les hommes.

LES PROGRAMMES D'ACTION POSITIVE POUR LES FEMMES NE SONT PAS...

1. Une discrimination à rebours.

L'action positive ne crée pas de discrimination envers un groupe de travailleurs au bénéfice d'un autre. Elle tente d'éliminer dans un système, la discrimination qui a toujours été pratiquée au détriment de quelques groupes, dont celui des femmes.

2. Une menace à la sécurité d'emploi.

L'action positive a pour but d'aider les personnes à acquérir une plus grande compétence afin de profiter des débouchés qui s'ouvrent par suite de départs volontaires ou sont créés par l'expansion industrielle.

3. Une menace à l'ancienneté.

Cette préoccupation légitime fait ressortir le besoin d'un engagement complet de la part des syndicats dans la planification des programmes d'action positive. L'expérience démontre qu'il faut souvent renforcer et non affaiblir les clauses d'ancienneté pour aider les femmes à sortir des ghettos d'emploi. Les programmes d'action positive sont susceptibles de faciliter l'introduction de clauses plus fortes dans bon nombre de conventions. L'insertion d'une clause améliorée concernant l'ancienneté, décidée par les membres et négociée par les syndicats, favorisera tous les travailleurs et travailleuses, surtout dans les cas où les méthodes régissant le calcul de l'ancienneté sont jugées discriminatoires.



4. **La création de nouveaux ghettos d'emploi.**
Pour être efficaces, les programmes d'action positive doivent comporter des échéanciers et des objectifs précis. Ils doivent comprendre des dispositions favorisant la formation, l'éducation et l'avancement, qui amélioreront l'ensemble de la situation des travailleurs et travailleuses.

LOIS

Le mouvement syndical appuiera toute mesure législative visant des programmes d'action positive en autant que ces programmes respectent le rôle légitime des syndicats et les principes de la négociation collective. Ces mesures législatives, qu'elles émanent du gouvernement fédéral ou des provinces, devront obliger les employeurs à négocier leurs programmes d'action positive avec les syndicats ou avec les représentants des travailleurs et travailleuses, lorsqu'il n'y a pas de syndicat en place. Les syndicats doivent être des partenaires entiers et égaux, du début à la fin de la mise sur pied des programmes d'action positive.

REMONTER LA PENTE

Plusieurs ont participé à des comités syndicaux-patronaux d'action positive où ils ont acquis de l'expérience dans l'élaboration de programmes complets. Un document publié en 1984 par le Bureau de la femme - CTC rapporte cette expérience.

Il importe que nous soyons au courant de l'approche syndicale vis-à-vis de l'action positive. Les cours de formation syndicale du CTC examinent en profondeur toutes les étapes. Les syndicats qui ne l'ont pas

encore fait, peuvent mettre sur pied des comités d'action positive ou de la condition féminine, qui seront chargés de déterminer les obstacles à l'égalité des femmes ainsi que les solutions à envisager.

Dans le milieu de travail, l'action positive peut nous aider à déterminer ces obstacles. Dans quelques cas, les syndicats peuvent référer ou être forcés d'entreprendre un programme d'action positive indépendant, et de négocier un par un, les points reliés à l'égalité. Dans un cas ou dans l'autre, chaque élément d'un programme d'action positive doit être entièrement négociable car la convention collective constituera toujours la meilleure protection pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs.

À l'intérieur de la structure syndicale elle-même, l'action positive favorisera la participation d'un nombre accru de femmes à l'action syndicale et au sein d'organismes décisionnels.

La représentante nationale, Bureau de la femme - CTC
2841 promenade Riverside, Ottawa, Ontario
K1V 8X7 (613) 521-3400.

Pour commander d'autres brochures, prière de s'adresser au bureau national ou aux bureaux régionaux des Services éducatifs du CTC:

NATIONAL: 2841 prom. Riverside
Ottawa, Ontario
K1V 8X7

ATLANTIQUE: 2282 chemin Mountain
Moncton, N.-B.
E1G 1B4

ONTARIO: 305-15 prom. Gervais
Don Mills, Ontario
M3C 1Y8

PRAIRIES: 2267 rue Albert
Regina, Saskatchewan
S4P 2V5

PACIFIQUE: 7621 Kingsway
Burnaby, C.-B.
V3N 3C7

