

**Are you being
discriminated
against?**

Discrimination often works in subtle ways. It's usually rooted in preconceived notions about what women or members of minority groups can, or should, do. Many employers and employees still cling to ideas that should have been retired long ago.

Some forms of discrimination are direct, (e.g., a sexual or racial putdown or paying male and female workers different wages solely on the basis of their sex) and it is easy to determine who is responsible for them.

Others are systemic. It matters not at all who originated the system of discriminatory actions, policies or practices. What matters is the *impact* of that system on the employment of women and minority group workers. If it serves to keep these workers out of certain kinds of jobs or results in different pay and benefit levels for them, then the results must be corrected and the systems changed.

In an attempt to focus attention on these problems, the CUPE Education Department offers the following guidelines for investigating conditions at your workplace.

Apply the questions posed in this checklist to your work situation, to the best of your knowledge. If you answer "yes" more often than not, discrimination exists. Any "yes" answer, in fact, should be grounds for action — a grievance or an improvement in the collective agreement.

Keep this booklet and discuss it with your fellow local union members. Having located the problem areas, discuss at union meetings how to correct them through bargaining or by other means.

wages

1. Are women paid less for substantially the same work as men? To test whether jobs are comparable, use the following five criteria: Working Conditions, Complexity of Work, Physical Effort, Responsibility, Education and/or Experience.
2. Is the average rate of pay for women less than that for men? Try to obtain salary information for all employees and check salaries of men and women on the same job.
3. Is the average rate of pay for members of minority groups lower than the average rate for the remainder of the workforce?
4. Is an Employer's entry level rate for women in comparable jobs lower than for men? The answer may point to the need to entrench the principle of Equal Pay for Work of Equal Value at your workplace.

entrance tests

Do a significantly greater proportion of men score better on tests than do women?

Check with personnel to see how many women, men and members of racial minorities of either sex apply for particular jobs and what their scores on entrance tests are. If there is a significant difference between the groups, the next step would be to check whether or not tests are job related or measure things that have nothing to do with job performance.

hiring

1. Have employees been told they would not be hired, promoted, transferred or given certain jobs because:

- a. They have children and, therefore might miss too much work or refuse overtime?
- b. They might quit if their spouses are transferred?
- c. They might not take their work seriously because they are not the "primary bread winner" of the family?

Check with employees to see if they were told any of these things or asked about them.

2. Are native people or members of racial minorities bypassed for jobs because "they do not have the same work ethic as we do?"

Ask members of these groups whether this kind of remark came up during the application or hiring process.

classification and promotion

1. Are jobs classified as light or heavy, and are light jobs paid less and automatically assigned to women or physically handicapped workers, with no testing to determine if these workers could do the heavier work if they so desired?
2. Are certain jobs or departments all or nearly all male, others all female?
3. Are minority group members denied the same promotion opportunities as the remainder of the workforce?
4. Are women denied the same promotion opportunities as men?
5. Is there failure to promote women to so-called "male" jobs?
6. Have male applicants been refused jobs that are held to be traditionally female (such as qualified male nurses)?
7. Do women or members of minority groups occupy the bulk of dead-end jobs?

Check with shop stewards and personnel departments for data on job classifications and with all employees concerning promotional opportunities.

pregnancy and parental benefits

1. Is seniority during maternity leave treated differently from seniority during other temporary disabilities?
2. Can women return to the same job or a job of the same level after maternity leave?
3. Are women denied any welfare plan benefits while disabled by childbirth or by complications arising from pregnancy?
4. Are female employees denied pregnancy benefits available to the wives of male employees?
5. Are policies on accumulated sick leave during pregnancy more restrictive than the sick leave policies for other temporary disabilities?
6. Are women required to take maternity leave at a fixed point in their pregnancy?
7. Are employees denied leave of absence for parental duties?
8. Are men denied the opportunity for parental leave to care for a new baby?
9. Are single male parents denied day care privileges normally afforded to females?

pensions

1. Does the pension plan have a provision in which age is a qualification for participation and men may join the plan at an earlier age than women?
2. Does the pension plan provide for a lower mandatory retirement age for women than for men?
3. Are there differences in premiums or benefits between male and female employees and/or their dependants or spouses?

insurance plans

1. Are a man's dependants covered, but not a woman's dependants?
2. Are better benefits available to employees who are the "head of the household" or the "principal wage earner?"
3. Are spouses of women employees ineligible to receive the same benefits as spouses of male employees?

Check with the personnel department for regulations covering insurance and pension benefits. If your department or institution publishes a booklet on employee benefits, get it and compare those for men and women.

protective laws or regulations

1. Do provincial laws or employer rules exist which supposedly protect women from things such as heavy lifting, but in practice limit the opportunities available for women?
2. Are men excluded from protection against work-related hazards which is available to women?

training

1. Do different opportunities for on-the-job training exist for men, women, and minority group members?
2. Do women, men, and minority group members receive unequal consideration for educational assistance?

Try to obtain personnel department data on participation in training programs. Check with employees to see if their applications for educational assistance have been refused unequally.

sexual or racial harassment

1. Are you being subjected to direct, insulting remarks or constant "teasing" about your sexual or racial characteristics?
2. Have you experienced unwanted pats, grabs, hugs or other bodily contact or direct sexual attacks?
3. Is your work environment visually offensive due to pornographic or racially insulting posters, photographs, "jokes" or slogans?
4. Are you being bypassed for promotion or other desirable job opportunities, or "punished" in any other way, because of a refusal to comply with sexual demands by superiors or co-workers?

There's so much to be done.



Education Department
Canadian Union of Public Employees
21 Florence Street
Ottawa, Ontario
K2P 0W6

**Faites - vous
l'objet de
discrimination?**

La discrimination revêt parfois des formes subtiles. Elle vient la plupart du temps de préjugés fortement ancrés sur ce que les femmes et les membres de groupes minoritaires peuvent faire, ou devraient faire. Nombreux sont les employeurs et les employés qui ont encore de ces vieux préjugés.

Certains types de discrimination sont directs, et on peut facilement voir qui sont les responsables: par exemple, humilier une personne à cause de son sexe ou de sa race, ou verser un salaire moins élevé à une femme uniquement parce qu'elle est une femme.

D'autres genres de discrimination sont systémiques. Il importe fort peu de savoir qui a mis sur pied des mesures, des pratiques ou des politiques discriminatoires. Ce qui importe, c'est leurs *répercussions* sur l'emploi des femmes et des groupes minoritaires. Quand ce genre de discrimination sert à empêcher ces travailleurs et travailleuses d'accéder à certains emplois, ou à leur accorder des salaires ou avantages sociaux inférieurs, ces inégalités doivent être corrigées et ce sont les systèmes qu'il faut changer.

Pour bien situer les problèmes et favoriser une investigation dans votre milieu de travail, le Service de l'éducation du SCFP propose ici quelques lignes directrices.

Les questions ci-dessous vous permettront de mieux voir la situation dans votre milieu. Si vous répondez "oui" plus souvent qu'autrement, il y a discrimination. En réalité, toute réponse affirmative signifie qu'il y a lieu d'intervenir sous forme d'un grief ou en réclamant des améliorations à votre convention collective.

Conservez ce guide et discutez-en avec les autres membres de votre section locale. Lorsque vous aurez cerné les problèmes, parlez-en aux réunions syndicales en vue de corriger la situation par la négociation ou par d'autres moyens.

salaires

1. Les femmes sont-elles moins bien rémunérées que les hommes pour un travail à peu près équivalent? Afin de vérifier si les tâches sont comparables, appliquez les cinq critères suivants: conditions de travail, degré de complexité des tâches, effort physique, niveau de responsabilité, scolarité ou expérience.
2. L'échelle salariale moyenne est-elle moindre pour les femmes? Essayez d'obtenir des renseignements sur les salaires de tous les employés et comparez le salaire d'un homme et d'une femme pour un même emploi.
3. L'échelle salariale moyenne des membres de groupes minoritaires est-elle inférieure à l'échelle moyenne des autres employés?
4. Le taux de recrutement des femmes pour des emplois comparables est-il inférieur à celui des hommes? La réponse à cette question pourrait mettre en lumière la nécessité d'instaurer, dans votre milieu de travail, le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale.

examens de qualification

En général, les hommes obtiennent-ils de meilleurs résultats aux examens, comparativement aux femmes?

Contactez le Service du personnel et vérifiez combien de femmes, d'hommes et de membres de groupes ethniques des deux sexes font des demandes pour des postes précis, et essayez de savoir quels ont été leurs résultats aux examens de qualification. S'il existe des différences sensibles entre les résultats de ces groupes, vous devrez ensuite vérifier si les examens sont vraiment adaptés aux fonctions ou s'ils portent sur des exigences qui n'ont rien à voir avec les tâches à accomplir.

recrutement

1. Y a-t-il des employées que la direction a refusé d'engager, de promouvoir, de muter à un autre endroit, ou d'affecter à certains postes en invoquant l'un ou l'autre des motifs suivants:

- a) elles ont des enfants et cela les forcerait à s'absenter souvent ou à refuser de faire des heures supplémentaires?
- b) elles pourraient être appelées à démissionner si leur conjoint était muté dans une autre ville?
- c) il se pourrait qu'elles ne prennent pas leur travail au sérieux, puisqu'elles ne sont pas le "principal soutien de famille"?

Renseignez-vous auprès des employées pour savoir si on leur a déjà posé des questions à ce sujet ou si une de ces raisons a été mentionnée.

2. A-t-on déjà écarté la candidature d'autochtones ou de membres de groupes ethniques à certains postes parce qu'ils "n'ont pas la même attitude que nous par rapport au travail"?

Demandez aux membres de ces groupes si on leur a fait ce genre de remarques à l'une ou l'autre des étapes du recrutement.

classification et promotions

1. Les postes sont-ils classés selon les efforts physiques qu'ils demandent? Dans l'affirmative, est-ce que les postes requérant moins d'effort physique sont moins bien rémunérés, et sont-ils automatiquement attribués aux femmes et aux personnes physiquement handicapées, sans qu'on leur ait fait passer des tests pour déterminer si elles sont capables d'effectuer des tâches plus lourdes, si elles le désirent?
2. Certains postes ou services sont-ils entièrement ou majoritairement occupés par des hommes, tandis que d'autres le sont presque exclusivement par des femmes?
3. Refuse-t-on aux membres de groupes minoritaires d'accéder aux mêmes chances d'avancement que les autres membres du personnel?
4. Refuse-t-on aux femmes d'accéder aux mêmes chances d'avancement que les hommes?
5. Les femmes se voient-elles encore exclues des postes supposément "masculins"?
6. A-t-on rejeté la candidature de certains hommes à des postes que l'on considère traditionnellement "féminins" (par exemple, infirmier licencié)?
7. La majorité des postes sans avenir sont-ils occupés par des femmes ou des membres de groupes minoritaires?

Contactez les délégués syndicaux et le Service du personnel pour obtenir des données sur la classification des postes. Discutez également des chances d'avancement avec les employés.

congés parentaux et de grossesse

1. L'ancienneté est-elle calculée différemment selon qu'une personne est en congé de maternité ou est empêchée de travailler par toute autre incapacité temporaire?
2. A leur retour au travail, les femmes peuvent-elles reprendre le poste occupé avant le congé de maternité ou un emploi du même niveau?
3. Les femmes en congé de maternité ou qui ont eu des complications consécutives à la grossesse sont-elles privées de toute prestation spéciale pendant ces périodes?
4. Refuse-t-on aux travailleuses les avantages sociaux de grossesse accordés aux épouses des employés masculins?
5. Les politiques concernant l'accumulation des congés de maladie pendant la grossesse sont-elles plus strictes que celles régissant les congés de maladie pendant d'autres types d'incapacité temporaire?
6. Les femmes sont-elles obligées de prendre leur congé de maternité à une période déterminée de la grossesse?
7. Refuse-t-on des congés aux employés qui doivent s'acquitter de responsabilités parentales?
8. Refuse-t-on aux hommes l'occasion de prendre un congé parental pour s'occuper d'un nouveau-né?
9. Les hommes chefs de famille monoparentale se voient-ils refuser certains services de garderie normalement accordés aux mères?

pensions

1. Aux endroits où l'admissibilité au régime de pensions est conditionnelle à l'âge, les hommes peuvent-ils y souscrire plus tôt que les femmes?
2. Le régime de pensions prévoit-il une retraite obligatoire plus hâtive chez les femmes que chez les hommes?
3. Selon que l'employé est un homme ou une femme, les primes et les prestations sont-elles différentes? Même question pour les prestations de leur conjoint ou des personnes à leur charge.

régimes d'assurance

1. Les personnes à la charge d'un employé sont-elles protégées, alors que celles d'une employée ne le sont pas?
2. Les avantages de ces régimes sont-ils meilleurs pour les "chefs de famille" ou les "principaux soutiens de famille"?
3. Ces régimes refusent-ils à l'époux d'une employée les mêmes avantages qu'à l'épouse d'un employé?

Consultez le Service du personnel pour vous renseigner sur les règlements en matière d'assurance et de régimes de pensions. Si votre ministère ou votre établissement publie une brochure sur ces avantages sociaux, procurez-vous-en un exemplaire et comparez les avantages offerts respectivement aux hommes et aux femmes.

lois ou dispositions protectrices

1. Existe-t-il des lois provinciales ou certaines dispositions patronales qui prétendent protéger les femmes (contre l'obligation de déplacer des objets lourds, par exemple) mais qui, en réalité, ne font que restreindre leurs chances d'améliorer leur situation professionnelle?
2. Les hommes sont-ils exclus de certaines dispositions relatives à la sécurité au travail dont les femmes peuvent se prévaloir?

formation

1. Les femmes et les groupes minoritaires ont-ils moins accès que les autres travailleurs à la formation en cours d'emploi?
2. Les femmes et les membres des groupes minoritaires ont-ils moins accès que les autres travailleurs aux programmes d'aide au perfectionnement?

Essayez d'obtenir de plus amples renseignements à ce sujet auprès du Service du personnel. Consultez également vos compagnons/compagnes de travail pour savoir si on a rejeté injustement leur candidature à ces programmes.

harcèlement d'ordre sexuel ou racial

1. Faites-vous constamment l'objet de remarques insultantes ou de "taquineries" répétées sur vos particularités sexuelles ou raciales?
2. Avez-vous déjà dû subir contre votre gré des tapotages, empoignes, étreintes ou autres contacts corporels, ou même une agression sexuelle?
3. L'environnement visuel de votre lieu de travail est-il outrageant: y voit-on des affiches, des photographies, des slogans ou des "blagues" injurieuses à caractère pornographique ou racial?
4. Vous a-t-on refusé une promotion ou toute autre occasion d'améliorer votre situation professionnelle, ou êtes-vous "pénalisé(e)" de quelque façon que ce soit, parce que vous ne vouliez pas répondre aux exigences sexuelles de vos supérieurs ou de vos collègues?

Il reste encore tant à faire!



Service de l'éducation
Syndicat canadien de la Fonction publique
21, rue Florence
Ottawa (Ontario)
K2P 0W6