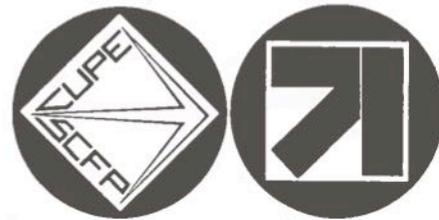


the status
of women
in CUPE

la situation de la
femme dans le SCFP

*a special report
approved by the CUPE national convention
September 1971*

*rapport spécial
approuvé par le Congrès national
du SCFP septembre 1971*



FOREWORD

THE Royal Commission in Canada is often said to be a device used by Government to let the population "blow off steam".

Once a Report is completed it stays on a shelf, ignored by Government, gathering dust.

Much of the blame for this inaction can be placed on Government. But not all of it. In allowing Government to ignore recommendations that would benefit working people, we share some of that responsibility.

Late in 1970 the Royal Commission Report on the Status of Women in Canada was published. It contains many excellent recommendations for action by Government. The Canadian Union of Public Employees will press for implementation of these recommendations.

But many recommendations fall outside the scope of Government. These must be implemented by citizens' groups and labour unions.

This booklet highlights those Royal Commission recommendations that are directly applicable to CUPE members. Only by implementing these recommendations **ourselves** can we make sure that the work of this Royal Commission will not be wasted.

The changes suggested here will help to improve our places of work. They will make our union stronger and better for all CUPE members, men as well as women.

S. A. Little
National President

Grace Hartman
National Secretary-Treasurer

AVANT-PROPOS

On dit souvent que la Commission royale d'enquête est au Canada un procédé auquel le gouvernement a recours pour permettre à la population de se soulager le coeur.

Une fois un rapport terminé, le gouvernement l'oublie et il va amasser de la poussière sur un rayon.

C'est en grande partie le gouvernement qui est à blâmer pour cette inaction, mais il n'est pas le seul responsable. En lui permettant de laisser de côté des recommandations qui profiteraient à la population laborieuse, nous portons une part de sa responsabilité.

Vers la fin de 1970, paraissait le rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada. Ce rapport renferme un grand nombre d'excellentes recommandations auxquelles le gouvernement pourrait donner suite. Le Syndicat canadien de la fonction publique se propose d'insister sur leur mise en oeuvre.

Beaucoup de ces recommandations, toutefois, échappent à l'emprise du gouvernement. C'est aux divers groupes de citoyens et aux syndicats ouvriers qu'il incombe de les mettre en pratique.

La présente brochure résume les principales recommandations de la Commission qui intéressent directement le SFCP et ses membres. Ce n'est qu'en donnant **nous-mêmes** suite à ces recommandations que nous pourrions avoir la certitude que le travail de cette commission d'enquête n'aura pas été en pure perte.

Les changements que nous proposons ici contribueront à l'amélioration de nos conditions de travail. Notre Syndicat y puisera une force nouvelle et pourra mieux servir ses membres, hommes et femmes.

S. A. Little,
président national

Grace Hartman,
secrétaire-trésorière nationale

Royal commission on the status of women

Criteria and principles:

"All human beings are born free and equal in dignity and rights".

... Universal Declaration of Human Rights

The Commission enquired into the place of women in Canadian society and the attitudes that exist among both men and women that deny women full participation.

The Commission's immediate concern has been to put women on equal terms with men. The Commissioners have interpreted this to mean that equality of opportunity for everyone should be the goal of Canadian society. Their view is that men and women should have the same rights, the same freedoms, and share in the same responsibilities.

Four underlying principles in formulating its recommendations

1. Women should be free to choose whether or not to take employment outside of their homes.
2. The care of children is a responsibility to be shared by the mother, the father, and society.

Commission royale d'enquête sur la situation de la femme

Critères et principes:

"Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits."

... Déclaration universelle des Droits de l'homme

La Commission a fait enquête sur la place que les femmes occupent dans la société canadienne et les attitudes qui se retrouvent parmi les femmes aussi bien que les hommes et qui vont à l'encontre d'une participation pleine et entière.

La préoccupation première de la Commission a été de placer les femmes sur le même pied que les hommes. Les Commissaires ont interprété l'égalité comme signifiant que l'égalité des possibilités pour tous devrait être le but même de la société canadienne. Ils pensent qu'hommes et femmes devraient jouir des mêmes droits et des mêmes libertés, partager les mêmes responsabilités.

Les quatre principes qui inspirent les recommandations

1. La femme doit avoir le droit de décider elle-même, en toute liberté, si elle va occuper un emploi en dehors ou non.

3. Society has a responsibility for women because of pregnancy and childbirth, and special treatment related to maternity will always be necessary.
4. In certain areas women will for an interim period require special treatment to overcome the adverse effects of discriminatory practices.

2. Le soin des enfants est une responsabilité que doivent se partager la mère, le père et la société.
3. La société a une responsabilité particulière envers la femme, à cause de la grossesse et des naissances, et il faudra toujours des mesures spéciales concernant la maternité.
4. Dans certains domaines, les femmes ont besoin, pendant une période intérimaire, de mesures spéciales afin d'effacer et de combattre les effets néfastes de la discrimination.

Participation of women in CUPE

The Commission Reports:

Women are under-represented in leading positions in unions. Women elected on collective bargaining committees or to higher offices in unions do not begin to represent the proportion of women union members.

The meaning for CUPE:

Women are under-represented in proportion to their numbers at practically every level of CUPE.

More than one third of CUPE national membership is made up of women. There are only two women on the 17 member National Executive Board.

Only 10% of the delegates at the 1969 CUPE National Convention were women.

In spite of a high proportion of women members, the executives of some provincial divisions are composed entirely of men.

A survey of CUPE locals conducted during the hearings of the Royal Commission revealed 149 with a majority of women members. More than half of these had men as presidents. Yet only one local with a majority of men members had a woman as president.

Some CUPE locals with a majority of women members have bargaining

Le rôle des femmes dans le SCFP

La Commission déclare:

La proportion des femmes élues aux bureaux des syndicats est loin de représenter celle des femmes syndiquées. Et la proportion de femmes qui font partie des comités de négociation est très inférieure à celle des femmes syndiquées.

Signification pour le SCFP:

Les femmes ne sont pas représentées en proportion de leur nombre à presque tous les niveaux du SCFP.

Plus du tiers de l'ensemble des membres du SCFP sont des femmes. Il n'y a que deux femmes parmi les 17 membres du Conseil exécutif national.

Seulement 10 pour cent des délégués au congrès national de 1969 étaient des femmes.

Malgré la forte proportion de membres féminins, les bureaux de certaines divisions provinciales sont formés exclusivement d'hommes.

Un relevé des sections locales du SCFP effectué au cours des audiences de la Commission d'enquête a révélé que 149 d'entre elles étaient à majorité féminine. Plus de la moitié d'entre elles avaient des hommes comme présidents. Une seule section locale groupant en majorité des hommes avait une femme à la présidence.

committees made up entirely of men.

Of 89 CUPE field and educational representatives, only one is a woman.

Action required:

Without establishing fixed quotas, every effort must be made to increase the representation of women in all bodies of CUPE.

Every committee, local union executive and division executive should aim for representation of women in approximately equal proportion to their numbers.

Certaines sections locales du SCFP, formées en majorité de femmes, ont des comités de négociation constitués exclusivement d'hommes.

Sur 89 permanents, représentants ou représentantes à l'éducation, une seule est une femme.

Ce qu'il faut faire:

Sans établir des quotas fixes, il faudrait déployer plus d'efforts afin d'augmenter la représentation féminine dans tous les organismes du SCFP.

Chaque comité, bureau de section locale et bureau de division devraient viser à se donner une représentation féminine qui correspondrait à la proportion de femmes qu'il compte parmi ses membres.

Concern for problems of working women

The Commission Reports:

Despite the belief of many male unionists that women belong at home, there is a growing recognition in the Labour Movement that women who choose to work should have the same rights as men.

The meaning for CUPE:

A growing number of men within CUPE are beginning to realize that some unions treat women largely as subordinate members.

The decision to work outside her home is one a woman makes for herself. Once made, this decision should be respected. A CUPE woman is entitled to all the rights and benefits accorded other union members.

Action required:

CUPE members should not question a woman's decision to work outside her home.

All sections of CUPE from the local up to the National Executive Board, must demonstrate to women that, as union members, they have the same rights and benefits as men, in fact as well as in theory.

Problèmes des femmes au travail

La Commission déclare:

Malgré la croyance de beaucoup de syndiqués qui croient encore que la place des femmes est au foyer, le mouvement syndical reconnaît de plus en plus que les femmes qui décident de travailler doivent avoir les mêmes droits que les hommes.

Signification pour le SCFP:

De plus en plus d'hommes dans les rangs du SCFP commencent à constater que certains syndicats traitent les femmes surtout comme des membres subordonnés.

La décision de travailler hors de son foyer est une décision qui appartient à la femme elle-même. Cette décision prise, il faut la respecter. La femme membre du SCFP a les mêmes droits et avantages que les autres membres du Syndicat.

Ce qu'il faut faire:

Les membres du SCFP ne doivent pas mettre en question la décision d'une femme de travailler hors de chez elle.

Tous les secteurs du Syndicat, de la section locale jusqu'au Conseil exécutif national, doivent prouver aux femmes qu'en tant que syndiquées elles ont accès aux mêmes droits et avantages que les hommes, en pratique aussi bien qu'en principe.

Equal pay for equal work

The Commission Reports:

Despite legislation prohibiting different rates of pay on the basis of sex, such sex discrimination does exist.

The meaning for CUPE:

Equal pay for equal work legislation exists in most parts of Canada but it is often ineffective because of the difficulty of proving that some jobs are equal.

Payment for work should be on the basis of what a job is worth to perform — equal pay for equal worth — rather than on an attempt to prove that one job is equal to another.

The best way to eliminate wage discrimination is to develop a system of job evaluation that will measure a job, not by the sex of the person doing it, but by the worth of the job itself.

Action required:

All CUPE collective agreements should rule out any discrimination in pay based on sex.

CUPE locals should negotiate equitable systems of job evaluation that will measure the worth of a job and remove the sex differentiation altogether.

Salaire égal à travail égal

La Commission déclare:

Malgré les lois qui interdisent les écarts de salaire fondés sur le sexe, il existe de la discrimination à cet égard.

Signification pour le SCFP:

Il existe à peu près partout au Canada des lois qui prévoient une rémunération égale pour un travail égal, mais ces lois restent souvent lettre morte à cause de la difficulté à prouver que certaines tâches sont égales.

L'indemnisation du travail devrait se fonder sur ce que vaut l'accomplissement d'une tâche — salaire égal à valeur égale — plutôt que sur des efforts tendant à prouver qu'une tâche est égale à une autre.

La meilleure façon d'éliminer la discrimination salariale, consiste à élaborer un régime d'évaluation des tâches qui permette d'apprécier le travail non en fonction du sexe de la personne qui l'accomplit, mais en fonction de la valeur de la tâche elle-même.

Ce qu'il faut faire:

Toutes les conventions collectives du SCFP devraient exclure toute discrimination dans les salaires en raison du sexe.

Les sections locales du SCFP doivent négocier des régimes équitables d'évaluation des tâches permettant de mesurer la valeur d'une tâche et d'éliminer complètement toute différenciation de sexe.

Wage discrimination for nursing assistants

The Commission Reports:

There is wage discrimination against female nursing assistants, who care for female patients in comparison to male nursing orderlies, who care for male patients.

The meaning for CUPE:

Registered or Certified Nursing Assistants generally receive less than trained Orderlies even though Nursing Assistants are required to have more qualifications. This is a clear case of wage discrimination based on sex.

Even though Nursing Assistant and Orderly jobs are basically the same, hospitals and local unions try to justify this discrimination by pointing out insignificant differences in the two jobs.

Action required:

All CUPE hospital and nursing home collective agreements covering Nursing Assistants and Orderlies should provide at least equal, if not higher, salary rates for Registered or Certified Nursing Assistants. Rates of pay for Nurses' Aides and Orderlies should be equal, where the job content is similar.

Discrimination salariale contre les aides-infirmières

La Commission déclare:

Il existe de la discrimination salariale contre les aides-infirmières qui s'occupent des femmes en comparaison des infirmiers qui ont soin des hommes.

Signification pour le SCFP:

Les aides-infirmières enregistrées ou certifiées sont en général moins bien payées que les infirmiers, même si les aides-infirmières doivent posséder une meilleure qualification. C'est là un cas très net de discrimination salariale en raison du sexe.

Même si les tâches des aides-infirmières et des infirmiers sont essentiellement les mêmes, les hôpitaux et les syndicats s'efforcent de justifier cette discrimination en faisant ressortir des différences insignifiantes dans les deux catégories de tâche.

Ce qu'il faut faire:

Toutes les conventions collectives du SCFP visant les aides-infirmières et les infirmiers des hôpitaux ou cliniques devraient prévoir des taux de salaire au moins égaux, sinon plus élevés, pour les aides-infirmières enregistrées ou certi-

fiées. Les taux de rémunération des aides-infirmières et des infirmiers devraient être les mêmes lorsque le contenu de la tâche est le même.

Designating jobs by sex

The Commission Reports:

Unions must share with employers the responsibility for ensuring that sex is not a factor in establishing rates of pay. Yet some collective agreements have included separate rates of pay for women and men. Separate pay rates based on sex for any job must be treated as highly suspect.

The meaning for CUPE:

Often jobs are designated by sex in subtle ways. Job titles like janitor and janitress, cleaner and maid, clearly distinguish between the sexes. In these cases women are invariably paid less than men even though their jobs are similar.

A CUPE local union that signs a collective agreement with separate salary schedules for men and women, or with jobs designated as male or female, is cooperating with the employer in discrimination.

Action required:

In all collective agreements salary and wage schedules designating jobs by sex should be eliminated. Job titles must be amended to indicate that all jobs may be performed by either sex, unless there is something intrinsic in the work

Désignation des tâches selon le sexe

La Commission déclare:

Les syndicats doivent partager avec les employeurs la responsabilité d'éliminer le sexe comme considération dans l'établissement des taux de salaire. Cependant, certaines conventions collectives prévoient des taux distincts pour les hommes et les femmes. Le fait d'avoir des taux de rémunération différents selon le sexe, pour une tâche quelle qu'elle soit, doit être traité comme hautement sujet à caution.

Signification pour le SCLP:

On trouve souvent des façons subtiles de désigner les tâches en fonction du sexe. Ainsi, la désignation des préposés à l'entretien, hommes et femmes, établit nettement des distinctions entre les deux sexes. Dans ces cas, les femmes sont invariablement moins payées que les hommes même si leurs tâches sont identiques.

La section locale du SCLP qui signe une convention collective prévoyant des listes de salaires séparées pour les hommes et les femmes ou comportant des tâches désignées comme appartenant à des hommes ou à des femmes devient complice de l'employeur dans la discrimination.

that it must not be performed by one sex or the other.

Job postings should not designate the sex of the applicants.

Ce qu'il faut faire:

Il faudrait éliminer toutes les conventions collectives, les tableaux de salaires et de traitements partageant les tâches selon le sexe. Les désignations de tâches doivent être modifiées de manière à indiquer que toutes les tâches peuvent être exécutées par des hommes ou des femmes, à moins que le travail ne comporte en lui-même la nécessité de le limiter à l'un ou l'autre sexe.

Les affiches d'emploi ne devraient pas préciser si les candidats doivent être des hommes ou des femmes.

Job opportunities for women

The Commission
Reports:

Traditional attitudes about the kind of work that women can do, or should do, restrict women's occupational alternatives. These attitudes affect not only the girls' expectations and hence their training, but also the kind of employment open to women. If women are to have more occupational alternatives, people must stop thinking of particular jobs as the domain of one sex or the other.

Adverse attitudes to women are so deeply ingrained that only deliberate policies can correct this imbalance at senior levels.

The most serious obstacle to women's advancement is probably the fact that many employers think senior positions are for men. Therefore, sex typing of occupations must be actively resisted.

The meaning for CUPE:

Traditionally, work opportunities for women have been confined to certain professions and jobs. Where women do work with men, there is a tendency to see them as subordinates. Consequently there are few women in management or executive positions.

Possibilités d'emploi pour les femmes

La Commission déclare:

Des attitudes traditionnelles quant au genre de travail que les femmes peuvent ou doivent exécuter restreignent les possibilités d'emploi des femmes. Ces attitudes nuisent non seulement aux perspectives et par conséquent à la formation qui s'offre aux jeunes filles, mais en même temps au titre d'emploi accessible aux femmes. Si nous voulons que les femmes jouissent de plus de possibilités d'emploi, nous devons cesser de classer les emplois comme étant réservés à un sexe plutôt qu'à l'autre.

Les attitudes opposées aux femmes sont si profondément enracinées que seules des lignes de conduite délibérément adoptées parviendront à rétablir l'équilibre aux niveaux supérieurs.

Le plus grand obstacle à l'avancement des femmes réside sans doute dans le fait que beaucoup d'employeurs pensent que les postes supérieurs sont réservés aux hommes. Il faut donc activement résister à la classification des tâches selon le sexe.

Employers should judge each woman's potential for advancement solely on her qualities as an individual and not on the basis of some general qualities supposedly applicable to all women.

Women themselves often adopt the attitude society has towards them and are reluctant to aspire to positions of authority. This may be due to the fact that management training and other courses are often reserved for men only.

Action required:

CUPE locals should negotiate training programs for women to qualify them for more senior positions in public employment. Locals can also negotiate provisions ensuring the promotion of women to more senior levels.

The CUPE 'Journal' and other union publications could launch a continuous public relations campaign highlighting women who have succeeded in senior positions within the union and in other fields.

CUPE locals should make periodic analyses of the proportion of women in senior positions with their employers. Any form of discrimination should be exposed.

Signification pour le SCFP:

Par tradition, les possibilités d'emploi accessible aux femmes sont restreintes à certaines professions ou occupations. Lorsque les femmes travaillent à côté des hommes, il y a tendance à les considérer comme des subordonnées. Il y a, en conséquence, peu de femmes parmi les cadres ou aux postes de direction.

Les employeurs devraient juger les capacités de progression de chaque femme purement en fonction de ses qualités personnelles et non à la lumière de quelque ensemble de qualités que les femmes sont censées y posséder.

Les femmes elles-mêmes adoptent souvent l'attitude que la société affiche à leur égard, se montrant hésitantes à aspirer aux postes de direction. Cet état d'esprit est peut-être imputable au fait que les divers cours de formation de cadres sont souvent réservés aux hommes.

Ce qu'il faut faire:

Les sections locales du SCFP doivent négocier pour les femmes des programmes de formation qui leur permettront de se préparer à occuper des postes supérieurs dans le secteur public. Elles peuvent aussi négocier des dispositions assurant l'avancement des femmes à des niveaux plus élevés.

Le JOURNAL du SCFP et d'autres publications syndicales pourraient mener une campagne continue de relations publiques destiné à mettre en lumière les succès de femmes qui ont réussi à des postes supérieurs dans le Syndicat ou ailleurs.

Les sections locales devraient refaire périodiquement l'analyse de la proportion de femmes occupant des postes supérieurs dans l'organisation de leurs employeurs. Il faudrait dénoncer la discrimination sous toutes ses formes.

Pensions

The Commission Reports:

Private pension plans generally fail to provide the same benefits to the spouse and children of a female contributor in comparison to a male contributor.

The meaning for CUPE:

Pension provisions for public employees often show sex differences.

A number of pension plans covering CUPE members provide for earlier retirement for women than for men. Since the life expectancy of Canadian women is greater than that of Canadian men, there is no logic in this arrangement.

Other pension plans provide lesser benefits for the survivors of women employees than for the survivors of men employees. Yet the husband of a contributor should be entitled to the same protection as the wife of a contributor.

Action required:

All pension plans covering CUPE members should be thoroughly examined to weed out provisions which place women employees or their spouses and dependents in an inferior position to those of men.

Pensions de retraite

La Commission déclare:

Les régimes privés de pensions de retraite ne prévoient pas en général les mêmes prestations pour le conjoint et les enfants de la femme participante que pour ceux de l'homme participant.

Signification pour le SCFP:

Les autres dispositions relatives aux pensions de retraite des employés du secteur public comportent souvent des distinctions de sexe.

Nombre de régimes de pension couvrant les adhérents du SCFP prévoient une retraite plus hâtive pour les femmes que pour les hommes. Étant donné que l'espérance de vie des femmes canadiennes est plus longue que celle des hommes, ces dispositions sont dénuées de toute logique.

D'autres régimes de pension prévoient dans le cas des survivants d'employées, des prestations moindres que dans le cas de ceux qui survivent à des hommes. En tant qu'abonné, le mari devrait cependant avoir droit à la même protection que la femme d'un abonné.

Ce qu'il faut faire:

Il faudrait examiner à fond tous les régimes de retraite visant les membres du SCFP afin d'en supprimer les dispositions qui placent les employées ou leurs conjoints et les personnes à leur charge dans une situation d'infériorité par rapport aux hommes.

Group life insurance

The Commission Reports:

Sex differences in Life Insurance Plans should not exist. There is no reason why the estate of an unmarried man should receive more than the estate of an unmarried woman.

The meaning for CUPE:

A review of group life insurance plans negotiated by CUPE locals reveals the following forms of discrimination:

Some plans provide lesser benefits for single women employees than for single men employees.

Some plans provide lesser benefits for all women employees, with and without dependents, than they do for men employees.

Group life plans that provide benefits related to income tend to provide men employees with higher life insurance coverage than that for women employees.

Action required:

All group life insurance plans negotiated by CUPE should be reviewed and all those providing lesser benefits for women employees corrected.

Assurance-vie collective

La Commission déclare:

Les distinctions de sexe ne devraient pas exister dans les régimes d'assurance-vie. Il n'y a pas de raison pour que la succession d'un célibataire touche une plus grosse assurance que celle d'une célibataire.

Signification pour le SCFP:

Un examen des régimes collectifs d'assurance-vie négociés par les sections locales du SCFP révèle les cas suivants de discrimination:

Certains régimes prévoient des indemnités moindres pour les employées célibataires que pour les employés célibataires.

Certains régimes prévoient des prestations moindres pour toutes les employées, avec ou sans personnes à charge, que pour les employés.

Les régimes d'assurance-vie dont les prestations sont en fonction du revenu tendent à assurer aux hommes une couverture supérieure à celle qu'ils prévoient pour les femmes.

Ce qu'il faut faire:

Il faut revoir tous les régimes collectifs d'assurance-vie négociés par le SCFP et redresser ceux qui prévoient des indemnités moindres dans le cas des femmes.

Maternity leave

The Commission Reports:

Women who have chosen to work should not be in danger of losing job, income, seniority or chances for promotion if they become pregnant. If their jobs are jeopardized because they become pregnant, their right to work and consequently their freedom of choice is infringed. Therefore, the right to maternity leave is a must.

The decision on when to commence maternity leave and when to return to work after maternity leave must not be made by the Employer. The employee should be allowed to continue work during her pregnancy as long as she produces a medical certificate that she is able to work.

The meaning for CUPE:

Many CUPE agreements contain no provisions for maternity leave. Those that exist are often inadequate. Pregnant women may be dismissed or re-employed in a junior capacity. Where it exists the length of maternity leave is not adequate.

A considerable number of CUPE agreements give the employer the right to decide when maternity leave should begin.

In provinces where maternity

Congé de maternité

La Commission déclare:

Les femmes qui optent pour le travail ne devraient pas courir le danger de perdre leur emploi, leur revenu, leur ancienneté ou leurs chances d'avancement lorsqu'elles deviennent enceintes. Si leur emploi est compromis du fait de leur grossesse, leur droit au travail et par conséquent leur liberté de choix sont affectés. Par conséquent, le droit au congé de maternité s'impose.

Il ne faut pas laisser à l'employeur la décision quant au moment où le congé de maternité doit commencer et au moment du retour au travail après ce congé. L'employée doit pouvoir continuer à travailler pendant sa grossesse tant qu'elle peut attester par un certificat de médecin qu'elle est capable de travailler.

Signification pour le SCFP:

Beaucoup de conventions collectives du SCFP ne prévoient pas de congé de maternité. Celles qui contiennent des dispositions à cet égard sont souvent insuffisantes. Les femmes enceintes peuvent être renvoyées ou réembauchées à un niveau inférieur. Lorsqu'il existe, le congé de maternité est trop court.

Un grand nombre de conventions collectives du SCFP abandonnent

leave is a right, provisions are far from adequate.

Action required:

All CUPE collective agreements covering women employees should contain maternity leave provisions with the following minimum requirements:

Leave of absence as a right for up to two months before and six months after delivery. This ought to be extended on the advice of a doctor.

Retention and accumulation of seniority rights during leave of absence.

Guarantee of the same or equivalent position on return to work.

à l'employeur le droit de décider du moment où le congé de maternité doit commencer.

Dans les provinces où le congé de maternité est devenu un droit, les dispositions qui le régissent sont loin d'être suffisantes.

Ce qu'il faut faire:

Toutes les conventions collectives du SCFP visant les employées devraient contenir des dispositions prévoyant des congés de maternité qui satisfassent aux exigences minimums suivantes:

Le droit de s'absenter jusqu'à deux mois avant et six mois après la naissance. Cette période devrait être prolongée sur l'avis du médecin.

Le maintien et l'accumulation des droits d'ancienneté pendant un tel congé.

La garantie du même poste ou d'un poste équivalent au retour.

Pay during maternity leave

The Commission Reports:

The loss of earnings during pregnancy imposes hardship on many women. At a time when a woman incurs extra expenses, her pay cheque is usually cut off.

During maternity leave employees generally pay both the employees and employer's share of pension and health & welfare plans. Women should not have to bear this financial burden at a time when she is suffering an income loss.

The meaning for CUPE:

At the present there are few CUPE collective agreements allowing for payment during maternity leave.

Proposed changes in Unemployment Insurance legislation, effective from January 1, 1972, will provide certain maternity benefits but these are far from adequate and should be supplemented through collective bargaining.

There are few public employers who continue to pay health and welfare premiums during maternity leave.

Action required:

CUPE collective agreements affecting women employees must

Rémunération pendant le congé de maternité

La Commission déclare:

Le manque à gagner pendant la grossesse impose souvent un lourd sacrifice aux femmes. Leur salaire se trouve habituellement réduit au moment même où elles ont des dépenses supplémentaires à envisager.

Pendant les congés de maternité, les employées doivent en général payer à la fois leur part et celle de l'employeur aux régimes de retraite et de santé ou de bien-être. Les femmes ne devraient pas avoir à supporter ce fardeau financier au moment où elles encourent une perte de revenu.

Signification pour le SCFP:

Peu de conventions collectives du SCFP prévoient à l'heure actuelle la rémunération des employées pendant un congé de maternité.

Les modifications à la Loi sur l'assurance-chômage qui doivent entrer en vigueur le 1^{er} janvier 1972 assureront certaines prestations de maternité, mais comme celles-ci sont loin d'être suffisantes il faudrait les compléter par la négociation collective.

Peu d'employeurs du secteur public continuent à payer les primes d'assurance-maladie et de bien-

provide for the following maternity benefits:

Supplementation of unemployment insurance benefits to provide for a full salary for up to 12 weeks of maternity leave.

The full cost of health and welfare benefits should be paid by the employer during an employee's maternity leave.

être pendant les congés de maternité.

Ce qu'il faut faire:

Les conventions collectives que le SCFP négocie en faveur des femmes doivent prévoir les indemnités de maternité suivantes:

Un complément aux prestations d'assurance-chômage de façon à assurer le plein salaire jusqu'à concurrence de douze semaines de congé de maternité.

Le plein montant des prestations d'assurance-maladie et de bien-être devrait être à la charge de l'employeur pendant qu'une employée est en congé de maternité.

Compulsory retirement age

The Commission Reports:

Some employers require women to retire earlier than men. In addition to the inequality of opportunity to work after a certain age that this practice creates, it places a financial hardship on women.

Women live longer than men and earlier retirement means a shorter number of years to earn an adequate pension and a longer period to live on it.

Action required:

Close examination is needed of all pension plans and retirement provisions in CUPE collective agreements to weed out discrimination against women. No CUPE collective agreement should provide for a retirement age based on the sex of the employee.

Age de retraite obligatoire

La Commission déclare:

Certains employeurs obligent les femmes à se retirer plus tôt que les hommes. Outre l'inégalité des possibilités de travail que cette pratique engendre pour les femmes au-delà d'un certain âge, il en résulte un sacrifice pécuniaire.

Comme les femmes vivent plus longtemps que les hommes, une retraite plus hâtive leur laisse moins d'années pour se gagner une retraite suffisante pour une plus longue période de vie au-delà de la retraite.

Ce qu'il faut faire:

Il faut étudier de près tous les régimes de retraite et les dispositions qui concernent les conventions collectives du SCFP à cet égard afin d'en supprimer toute discrimination contre les femmes. Aucune de nos conventions ne devrait prévoir un âge de retraite en fonction du sexe.

Married women

The Commission Reports:

Equality of opportunity for women is not assured if there is discrimination on the basis of sex and marital status. Therefore, there should be a prohibition on advertising of job openings that expressly limit applicants to a particular sex or marital status.

The meaning for CUPE:

A number of CUPE collective agreements still contain provisions prohibiting women from remaining in employment after marriage. Some allow for married women to be laid off first in the event of a lay-off. Others prevent married women from attaining permanent status. These clauses are vestiges of the depression years when there was strong opposition to married women working. They have no place in current CUPE agreements.

Action required:

Until the legislation recommended by the Royal Commission is enacted, CUPE locals should insist that collective agreements prohibit discrimination in hiring, promotion, job retention or any other factor, on the basis of marital status.

Les femmes mariées

La Commission déclare:

L'égalité de possibilité offerte aux femmes n'est pas assurée s'il existe quelque discrimination d'après le sexe et l'état matrimonial. Il devrait, par conséquent, être interdit d'annoncer des postes en les réservant expressément aux hommes ou aux femmes ou à des personnes de tel état matrimonial.

Signification pour le SCFP:

Un certain nombre de conventions collectives du SCFP contiennent encore des dispositions interdisant aux femmes de conserver leur emploi après le mariage. Certaines stipulent que les femmes mariées doivent être les premières à partir en cas de mise à pied. D'autres empêchent les femmes mariées d'atteindre au statut de permanent. Ces clauses sont des vestiges de la dépression, époque où il y avait une forte opposition au travail des femmes mariées. Elles n'ont plus leur place dans les conventions collectives actuelles du SCFP.

Ce qu'il faut faire:

En attendant qu'on adopte les lois recommandées par la Commission d'enquête, les sections locales du SCFP devraient insister pour que les conventions collectives interdisent la discrimination dans l'embauche, l'avancement, la conservation de l'emploi et à tous autres égards, en fonction du statut matrimonial.

Representation of women on boards and commissions

The Commission Reports:

The number of women on public Boards and Commissions, councils and advisory bodies should be significantly increased.

The meaning for CUPE:

A review of 97 Federal agencies revealed that 74 of them had no women members. The total number of directors on these boards was made up of 639 men and only 42 (6.3%) women.

Many of these boards are non-elective thus giving local and provincial governments an excellent opportunity to take special steps, at least for a time, to appoint more women. Qualified women are available and their views and experience matter as much as those of men.

Action required:

All local unions and constituent bodies of CUPE should investigate the number of women appointed to boards, commissions and advisory bodies at their own level of government or operation (such as hospitals). Where there is insufficient representation of women pressure should be applied to correct this state of affairs.

Représentation féminine au sein des conseils et commissions

La Commission déclare:

Le nombre de femmes qui font partie des conseils et commissions publics, des conseils et corps consultatifs, devrait être sensiblement augmenté.

Signification pour le SCFP:

Une étude de 97 organismes fédéraux a révélé que 74 d'entre eux ne comptaient aucune femme parmi leurs membres. Au total, le nombre d'administrateurs de ces organismes réunissait 639 hommes et seulement 42 (6.3%) femmes.

Étant donné que beaucoup de ces postes ne sont pas électifs, les gouvernements municipaux et provinciaux ont toute facilité de prendre des mesures particulières, du moins pendant un certain temps, pour y désigner un plus grand nombre de femmes. Ce n'est pas les femmes compétentes qui manquent et leurs opinions et leur expérience ont autant d'importance que celles des hommes.

Ce qu'il faut faire:

Toutes les sections locales et les groupements qui constituent le SCFP devraient vérifier le nombre de femmes qui sont désignées aux conseils, commissions et corps

consultatifs au niveau de gouvernement ou d'exploitation qui est le leur, par exemple dans les hôpitaux. Là où la représentation des femmes est insuffisante, il faudrait exercer des pressions pour faire corriger cet état de choses.

Part time women workers

The Commission Reports:

Part time work will help women to achieve equality of opportunity in employment. It will give women more to offer when they return to the labour force full time, because they will be less handicapped by loss of skills and out-dated experience.

The meaning for CUPE:

The number of part time workers in service industries and in the Public employment generally has increased rapidly in recent years. Approximately 20% of all hospital workers in Canada are now employed on a part time basis. Many part time workers have been denied the right to collective bargaining through Labour Board decisions.

Action required:

CUPE and its locals should endeavour to create job opportunities for women who want to work part time.

CUPE should make a special effort to organize part time workers, particularly when their work is the same as full time employees within a CUPE bargaining unit.

In order to encourage part time workers to join CUPE, consideration should be given to allowing them to pay reduced union dues.

Travailleuses à temps partiel

La Commission déclare:

Le travail à temps partiel aidera les femmes à obtenir l'égalité de possibilité dans l'emploi. Elles auront ainsi plus de compétence à offrir lorsqu'elles reprendront du travail à temps complet, étant donné que leur compétence et leur expérience ont moins vieilli.

Signification pour le SCFP:

Le nombre de travailleurs à temps partiel dans les industries de services et dans le secteur public a, en général, augmenté rapidement au cours des dernières années. Environ 20 pour cent de tous les travailleurs d'hôpital du Canada sont employés à temps partiel à l'heure actuelle. Or, beaucoup de travailleurs à temps partiel se sont vu refuser, par des décisions de la Commission des relations de travail, le droit à la négociation collective.

Ce qu'il faut faire:

Le SCFP et ses sections locales devraient s'efforcer de créer des possibilités d'emploi pour les femmes qui veulent travailler à temps partiel.

Le SCFP devrait faire des efforts particuliers pour syndiquer les travailleurs à temps partiel, tout particulièrement lorsque leur travail

CUPE should work towards providing part time employees with rates of pay and conditions of employment equal to those of full time workers.

est identique à celui d'employés à temps complet compris dans des groupements négociateurs du SCFP.

Afin d'encourager les travailleurs à temps partiel à adhérer au SCFP, il faudrait songer à leur permettre de verser une cotisation réduite.

Le SCFP devrait travailler à procurer aux employés à temps partiel des taux de rémunération et des conditions d'emploi correspondant à ceux des travailleurs à temps complet.

Eliminate "Rug-ranking"

The Commission Reports:

The level that a Secretary can reach in employment is based on the level of the person she works for rather than the duties she performs. The Report recommends that the position of Secretary be classified in the same way as other employees in Public Employment.

The meaning for CUPE:

Rug-ranking exists wherever a secretary's pay is based on her superior's position and salary. Many stenographers and secretaries covered by CUPE collective agreements work under the rug-ranking system.

A proper job evaluation system would eliminate these inequalities.

Action required:

CUPE collective agreements covering stenographers and secretaries should be scrutinized in order to eliminate all forms of rug-ranking.

All positions under collective agreements should be rated by job evaluation methods.

Élimination du classement selon le prestige

La Commission déclare:

Le niveau que peut atteindre une secrétaire dans son emploi est fondé sur le niveau atteint par la personne pour qui elle travaille plutôt que sur les fonctions qu'elle remplit. La Commission recommande que le poste de secrétaire soit classé de la même façon que les autres positions du Service public.

Signification pour le SCFP:

Le classement selon le prestige existe partout où la rémunération d'une secrétaire est fondée sur le poste et le traitement de son supérieur immédiat. Un grand nombre de sténographes et de secrétaires visées par les conventions collectives du SCFP sont assujetties à ce régime.

Un système approprié d'évaluation des tâches éliminerait ces inégalités.

Ce qu'il faut faire:

Il faudrait étudier les conventions collectives du SCFP visant les sténographes et les secrétaires afin d'éliminer le classement selon le prestige sous toutes ses formes.

Tous les postes relevant des conventions collectives devraient être classés suivant des méthodes d'évaluation des tâches.

Day care

The Commission Reports:

Women who wish to enter the labour force should receive the help they need to make that choice possible. This help includes day care to ensure the working mother that her children are receiving good care.

Equal opportunity for women means little in reality without supporting community services, including day care centres. These should be provided by business, hospitals, and universities.

The meaning for CUPE:

In some cases the children of CUPE members have access to employer operated day care facilities.

The Riverdale Hospital in Toronto, and the Western Memorial Hospital in Corner Brook, Newfoundland, operate day nurseries for the children of their staff.

Recently the British Columbia Government Employees Union established a pilot day care centre for its members in Victoria.

The Public Service Alliance of Canada has conducted a survey among its membership in Ottawa and found a great need for day care services.

Little or no effort has been made to date by CUPE locals to press employers to establish day care centres at places of employment.

Garderies

La Commission déclare:

Les femmes qui désirent s'intégrer dans la population active devraient recevoir toute l'aide nécessaire afin de leur rendre cette option possible. Cette aide comprend la création de garderies, afin que les mères qui travaillent aient la certitude que leurs enfants reçoivent les soins voulus.

Sans l'existence de services communautaires, y compris les services de garderies, l'égalité de possibilités des femmes vis-à-vis du travail a très peu de signification véritable. Ces services devraient être assurés par les entreprises, les hôpitaux et les universités.

Signification pour le SCFP:

Dans certains cas, les enfants d'adhérents du SCFP ont accès à des services de garderies relevant de l'employeur.

L'Hôpital Riverdale de Toronto et l'Hôpital Western Memorial de Corner Brook, à Terre-Neuve, par exemple, maintiennent des garderies de jour à l'intention des enfants de leur personnel.

Dernièrement, le Syndicat des employés du gouvernement de la Colombie-Britannique a établi un centre pilote de garderies de jour pour ses membres de Victoria.

L'Alliance de la fonction publique du Canada a effectué un relevé parmi ses membres d'Ottawa et dé-

Action required:

CUPE locals should survey the need for day care facilities among their membership. Where need warrants it, the provision of day care should become a matter for collective bargaining.

If day care is provided by the employer, such facilities and programs should be managed by a joint labour/employer committee.

In other instances, larger local unions might explore the feasibility of establishing day care services under direct union control.

couvert un grand besoin de tels services.

Jusqu'à maintenant, les sections locales du SCFP ont fait très peu d'efforts pour inciter l'employeur à établir des garderies à leur lieu d'emploi.

Ce qu'il faut faire:

Les sections locales du SCFP devraient étudier les besoins de services de garderies parmi leurs adhérents. Lorsque les besoins l'exigent, l'institution de garderies devraient devenir un sujet de négociation collective.

Si l'employeur fournit des services de garderies, il faudrait que ceux-ci et les programmes qui les accompagnent soient dirigés par un comité conjoint patronal-syndical.

Dans d'autres cas, les grands syndicats locaux pourraient examiner la possibilité d'établir de tels services sous la direction immédiate du syndicat.

Implementation committees

The Commission Reports:

The Government should develop special programs which are fully committed to equality of employment opportunity for women and the greater use of womanpower. It should take special short term measures giving women special programs to implement these recommendations. A need also exists for a Status of Women Council to provide information and to measure progress towards the equality of women.

The meaning for CUPE:

Although the Royal Commission on the Status of Women in Canada was charged to concern itself with federal matters other areas of public employment must seek ways and means to implement the recommendations of its Report.

Action required:

All public employers should be requested to issue a declaration ensuring equality of opportunity for women in their employ.

Each CUPE local and constituent body should establish a Women's Rights Implementation Body to make sure that applicable recommendations of the Royal Commission are implemented.

Comités d'application

La Commission déclare:

Le gouvernement devrait élaborer des programmes spéciaux destinés sans restriction à instaurer l'égalité de possibilités d'emploi pour les femmes et une plus grande utilisation de la main-d'oeuvre féminine. Il devrait prendre des mesures spéciales à court terme qui assureraient aux femmes des programmes particuliers permettant de mettre ces recommandations en oeuvre. Un conseil de la situation de la femme serait également nécessaire afin de diffuser des renseignements et d'évaluer le progrès vers l'égalité des femmes.

Signification pour le SCFP:

Si la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada avait pour mandat d'étudier le domaine fédéral, d'autres secteurs des services publics doivent trouver moyen de donner suite aux recommandations formulées dans le rapport.

Ce qu'il faut faire:

Il faudrait demander à tous les employeurs du secteur public de publier une déclaration garantissant l'égalité de possibilités aux femmes en emploi.

Chaque section locale et élément constitutif du SCFP devraient être

The National Executive of CUPE should ensure implementation of these recommendations at all levels of the Union.

doté d'un organisme d'application du droit de la femme, afin de s'assurer qu'il soit donné suite aux recommandations applicables de la Commission d'enquête.

Le Conseil exécutif national du SCFP devrait veiller à la mise en oeuvre de ces recommandations à tous les niveaux du Syndicat.

Summary

Many of the findings of the Royal Commission on the Status of Women in Canada are not new. There has been a growing awareness over the years that our changing society needed new solutions.

What the Royal Commission has done is pinpoint the areas of greatest concern. What this booklet has tried to do is bring into focus those recommendations of the Commission where CUPE can act towards creating a more equitable climate for women to work in.

Because of the large number of women within its membership CUPE has a unique chance to demonstrate its goodwill and fellowship towards those members.

Whether it will seize this chance is now left for the membership across the country to decide.

Sommaire

Beaucoup des constatations de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada ne sont pas nouvelles. Nous nous rendions de plus en plus compte depuis des années que notre société en évolution appelait des solutions nouvelles.

Ce que la Commission a fait c'est qu'elle a cerné les secteurs qui suscitent le plus de préoccupation. La présente brochure a voulu mettre en lumière les recommandations visant des domaines où le SCFP peut agir en vue de créer une ambiance de travail plus équitable pour les femmes.

Étant donné le grand nombre de femmes que notre Syndicat compte dans ses rangs, nous avons une chance inespérée de faire preuve de bonne volonté et de solidarité à l'égard de ces membres.

Saurons-nous profiter de cette chance? Il appartient aux adhérents du SCFP dans tout le Canada d'en décider.