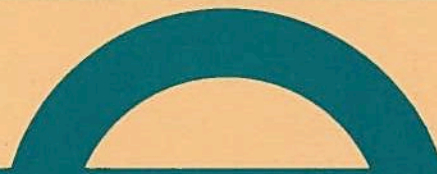
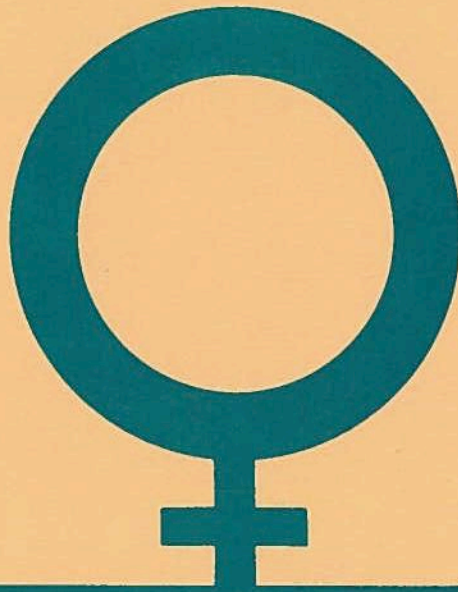


CLC Policy Paper on Women and Affirmative Action



15TH CONSTITUTIONAL CONVENTION

POLICY PAPER ON WOMEN AND AFFIRMATIVE ACTION

High unemployment, high interest rates, job insecurity and the ensuing social upheaval hurts every worker but those who have been historically disadvantaged are particularly hard hit.

Still clustered in traditional, low paying jobs – service, sales and clerical – women are finding it even harder to break into non-traditional areas or, have their existing status re-evaluated upwards.

As competition for limited jobs increases women find their rights to be hired or advance being challenged by employers and the status of women as a reserve labour force being openly excused by the myth that "men are the breadwinners". In fact the number of families living below the poverty level would increase by 50% if two earner families became one earner families.

Women earn on average about 60% of male workers wages; two thirds of all minimum wage earners and three quarters of part-time workers are women. So women, already at the low end of the income scale are especially vulnerable to rising costs of such basic items as food, clothing and shelter.

Wage controls and limitations on collective bargaining especially hurt women workers. Not only do the legislated percentage increases result in widening the male/female wage gap, also the advances being made at the bargaining table such as equal pay for work of equal value are severely restricted.

When micro-chip technology advances into offices, it is the jobs of the two-thirds of all working women who are employed in clerical, sales and service occupations that are de-skilled, dehumanized or lost. Computers may very well eliminate 40% of secretarial and clerical positions by 1990.

Unchallenged, the continuing economic crisis will further entrench the unequal status of women in society. Women refuse to be the scapegoats of this crisis.

On the picket line striking 18 months for union recognition from a bank in East Angus, Québec; facing police harassment for first contracts in Ontario; fighting exploitive private nursing home owners in Nova Scotia; demanding dignity and human rights in B.C.; the list of battles is never-ending.

Women have played a large role in the labour movement's long, proud, history of struggle against discrimination. They have no intention of stopping now.

Breakthroughs at the bargaining table such as paid educational leave, childcare, paid parental leave and protection against technological change have been important steps towards a more defined program of equal opportunity.

Women's struggles have been a testament to determination and patience but women are tired of waiting for real change. Women, through their unions, and outside of them, are demanding recognition in a society that continues to undervalue their worth.

Affirmative action is an important mechanism for the labour movement to make significant changes in our long battle against discrimination in the workplace. The Canadian Labour Congress and its affiliates take up that challenge in this call for action.

Labour defines affirmative action

Affirmative action can be generally defined as any action designed to overcome barriers to equality and compensate for past and present discrimination, and improve the economic status of the disadvantaged group.

The targets of affirmative action are those who have experienced past and present discrimination. In Canada, this includes women, visible minorities, the disabled and native people. This policy document deals with women, the group that represents a majority of the population. We urge the continued commitment to equality programs for visible minorities, the disabled and native people as dealt with in CLC human rights policy. The specific double discrimination experienced by women in these other disadvantaged groups is one that must be recognized in the actions we recommend.

Management's approach to affirmative action has been limited to promoting a few women into management ranks. However, the labour movement has defined affirmative action directed at the needs of the majority of working women confined to low paid ghettos. Labour defines affirmative action as a comprehensive program designed to overcome past and present discrimination; to include:

- non discriminatory hiring and promotion practices
- equal pay for work of equal value
- training opportunities
- paid education leave
- childcare
- parental leave
- policies against sexual harassment
- accumulation of seniority during leaves

Our definition of affirmative action stems from the fact that we do not view the workplace in isolation. The labour movement recognizes that the availability of social programs affect workers' productivity and job aspirations. For example, the implementation of 24-hour, universally accessible child care would mean that workers with child care responsibilities, usually women, could have more options in their worklife. As well, accumulation of seniority during maternity leave would ensure that women are not penalized for their biological role as childbearers.

Affirmative action is not just one action but rather a series of comprehensive initiatives. If the goal of affirmative action is to fundamentally alter the social and economic status of disadvantaged groups, that goal will not be met by any one measure. For example, if universal child care is introduced it will improve parents' access to the labour force, yet it will have little impact on the wage gap. Progress toward the goal of full equality involves a wide ranging program of affirmative action. Each breakthrough should be viewed not as an end in itself but as a step toward the goal.

Systemic discrimination has created barriers to the full and equal participation of women in all aspects of society. These barriers are often subtle and based on tradition, they are deeply imbedded in the system. Examples of this are height and weight requirements that exclude most women and are not related to the job duties. Affirmative action will help to identify these roadblocks to full participation and equal opportunity.

Equal opportunity is the goal we seek. Affirmative action is the means by which programs are devised to ensure this goal is realized.

Targets and timetables

Targets and timetables are necessary to measure the progress being made in affirmative action programs.

When implementing an affirmative action program one way of measuring success or failure is to assess, by means of a follow-up process (preferably by an on-going evaluation committee), how close to agreed upon targets and goals current achievements are.

To be truly meaningful these goals or timetables must be attainable and realistic. They should have a direct relation to the projected needs and capabilities of the specific worksite and geographical area under discussion. Expected vacancy rates, anticipated growth or decline of the workforce, and availability of training opportunities for women must all come under review when goals or timetables are being developed.

Attaining targets set for women in different job classifications is one way of determining the success or failure of an affirmative action program. Other criteria must be whether women are receiving equal pay for work of equal value, and whether jobs given low value because they have been dominated by women workers have been re-evaluated.

It is important to remember that goals, targets and timetables are merely interim measures which will be removed once equal pay, hiring, training and promotion have been achieved for women in a given situation.

Seniority

As the main form of equity that a worker can build into a job, seniority remains one of the labour movement's key principles. It helps alleviate discrimination that could occur if decisions about transfer, promotion or lay off were left to the discretion of management.

It is appropriate then that in the context of our document we should deal with the possible concern that conflict could occur between seniority and affirmative action programs.

We stand by the right of the membership to make adjustments towards the necessary strengthening and broadening of seniority provisions that allow the full impact of a complete affirmative action program. Women are often caught in the position of not having the chance to use their accumulated seniority. For example, women in traditional jobs such as clerical should have the right to apply their seniority to re-training opportunities in non-traditional areas.

In April 1982, less than 1% of all organized workers in Canada had contract clauses in which promotions were governed solely by seniority; 40% were covered by collective agreements which included no provision whatsoever for seniority rights to apply to promotions and, for 36% of organized workers, promotion was based on seniority as one of several criteria.

Examples of positive changes that should be made include: fuller access to employment opportunities and training, rightful entitlement to seniority lost during maternity leave, backdating of seniority to date of application when discriminatory hiring practices are proven.

On the basis of their experience to date with affirmative action, unions have found three things: i) seniority is not a factor in hiring, ii) that effective programs can work without endangering our seniority protection and iii) that improvements can be made to our existing clauses that will mean more protection for all members.

The area of layoffs rightfully needs to be addressed here. The last hired – first fired impact on women breaking into non-traditional areas is one that causes frustration and one that local unions must resolve as they see just.

Labour's affirmative action program is based largely on hiring, promotion and re-evaluation. Women must be part of any economic recovery and we are setting the necessary mechanisms into place now.

Labour's Program

The following section outlines the steps that the Canadian Labour Congress believes are essential to achieving economic and social equality for working women.

Legislation

It has been apparent for some time that the voluntary approach to affirmative action has failed. Not many employers have stepped forward to become "volunteers" and those who have initiated programs, have not shown noticeable results. This lack of success was predictable due to the absence of concrete guidelines on the mandatory components of an affirmative action program, including the full and equal participation of unions representing workers who are affected by the process. In the public sector, legislation prohibits unions from negotiating components of affirmative action programs, e.g. job classifications. Furthermore, employers can easily refrain from initiating meaningful affirmative action programs as long as there is absolutely no risk of being faced with legal liability for practicing systemic discrimination.

Affirmative action legislation at the federal and provincial levels must make it mandatory for employers to negotiate programs with the union or with employee representatives where there is no union. Unions must participate in the drafting of such legislation and be full and equal partners in the process from the outset. Unless the foregoing conditions are met, affirmative action legislation will not be acceptable to unions, as it will not result in beneficial improvements to workers. Organized labour recognizes that the twin vehicles of legislative reform and collective bargaining have done much to achieve some degree of progress against discrimination in the workplace. We can endorse the concept of legislated affirmative action as long as the legitimate role of unions and collective bargaining is respected and certain conditions related to the process and content are met.

Therefore, we would support affirmative action legislation under the following conditions:

- a) It must be within the context of a basic human rights thrust.
- b) Legislation should state as an overall goal, the elimination and compensation for past and present discrimination, and include the basic standards to be met for a plan to be considered as affirmative action.
- c) Unions must be full and equal partners in the process from the outset and share in the decision-making aspects; unions would have the right to initiate complaints of discrimination as a class action on behalf of their members; union agreement would be required prior to the approval and implementation of a program.
- d) Legislation must require both mandatory affirmative action and equal pay for work of equal value. Contract compliance legislation should be enacted to ensure that firms doing business with governments would have to have approved affirmative action programs.

- e) Unions and employers must be given the right to negotiate into collective agreements complete programs and/or component parts of a plan including employment systems and procedures.
- f) Programs must be administered, developed and controlled by joint union-management committees (or employee representatives where there is no union) with equal representation; representatives will be determined by the union.
- g) Appropriate government departments or agencies such as Human Rights Commissions must assume responsibility for affirmative action to ensure legislative provisions are followed, approve acceptable plans, assess programs periodically in order to monitor results, impose financial or other penalties for non-compliance with the legislation and arrange for impartial Boards to hear and rule on complaints, or adjudicate disputes arising from the operations of the program.

The Canadian Labour Congress is determined that the drafting and enacting of affirmative action legislation must involve the formal participation of the labour movement. This positive and co-operative approach will result in meaningful and successful affirmative action programs. Accordingly we recommend:

1. That this document be used as the basis for a union lobby of provincial and federal governments to legislatively implement affirmative action.
2. That the CLC and affiliates join coalitions with like minded community groups for the purpose of promoting affirmative action.
3. That free, universal, publicly-funded quality childcare must be available as an essential social right to every family wishing to use the service.
4. That all workers be free to join a union and have that freedom reinforced in legislation.
5. That unions have the right to full and free collective bargaining without legislative restrictions.
6. That governments undertake a policy of social and economic development that will ensure a full employment economy.

Training

In our schools, girls and young women are still being channelled into traditionally female subject areas. Women trying to enter or re-enter the workforce after their childbearing function, find they are severely disadvantaged (single mothers with children under three experienced an unemployment rate of 32.5% in 1980, Stats Can.). And for those working, the micro-electronics revolution's full impact has yet to be felt.

Affirmative action in training and education must go hand in hand with affirmative action in the workplace. We need affirmative action in our elementary and secondary schools, in our colleges and universities, in our apprenticeship and retraining programs (the current rate of female participation in all apprenticeships is less than 3%) so that women will have positive support and encouragement to challenge traditional biases.

With this in mind, the following recommendations are made:

1. The federal government must vastly extend the range of training opportunities and options for women particularly in the areas of expanding industries and services. A target of a minimum of 50% female participation must be established for the full range of courses in these areas. A levy-grant system of funding for training must be established to ensure that all training costs be shared by all employers in proportion to their utilization of skilled workers.
2. Skills and apprenticeship training courses must be adapted to the needs of women by being flexible, by providing evening programs, by providing improved training allowances which would be applied equally to men and women, and by providing child care subsidies. English or French as second language courses must be widely available to immigrant women. Counsellors provided by government for their various programs must be trained to understand the changing role of women and to encourage women into technical and skilled trades. More female counsellors must be hired.
3. The Ministries of Education and Colleges and Universities must develop new career counselling materials with up-to-date labour market information and analysis of the long-term employment consequences of course choices. Courses should be planned to reflect changing labour market needs. Screening of young women away from math and sciences and technical training should be eliminated.

4. A paid education leave policy must be developed by the federal government, the priorities and goals of which are reflected in the CLC's policy on this issue.

Bargaining Strategies

As outlined in our definition of affirmative action, there are many components to labour's program. Each component is not an answer in itself but a part of our broad based approach. While each step forward is important in breaking down the barriers and making up the difference between men and women, there is no one single solution. It is a planned, step-by-step process that can be undertaken by each affiliate according to the special needs and circumstances of its membership. A complete program will set realizable goals and establish targets by which tangible changes can occur.

The Canadian Labour Congress encourages affiliates to hasten economic equality by negotiating affirmative action programs and clauses of specific benefit to women. These might include:

- no discrimination clauses and the use of non-sexist language
- across-the-board wage settlements rather than percentage increases to assist those (usually women) at the low end of the pay scale
- equalization of base rates for women's and men's jobs
- elimination of increment steps in salary scales
- affirmative action enabling clauses
- job evaluation plans with full union participation to ensure jobs, skills and working conditions are weighed and valued fairly and appropriately
- paid educational leave clauses which state that women will get to take PEL at least in proportion to their numbers in the bargaining unit
- childcare subsidies and/or workplace childcare
- strengthening of seniority rights. (e.g. paid parental leave with accumulation of seniority during leave)
- employer wide seniority
- in the event of layoffs during apprenticeship programs, special measures could be taken to ensure an equal complement of women is maintained
- broadening the seniority base allowing access to a wider range of jobs to assist women to move out of female job ghettos – individual union locals might also wish to consider ways of dealing with the disproportionate effects of layoffs on women
- job protection and retraining for alternative employment in the event of technological change
- pro-rated benefits and pay for part-time workers
- protection from sexual harassment
- flexible hours and limitation of shift work
- no overtime during layoffs
- stronger job posting provisions with training (bridging) built in
- shorter work week with no loss in pay
- health and safety improvements including reproductive protection for both male and female workers
- workplace design, clothing, equipment and facilities to assure access by women workers.

Union Education

Education on affirmative action is needed to promote understanding of the issues and determine strategy for its implementation at the local level. The following measures are recommended:

1. Staff and leadership training on affirmative action.
2. Weekend and weeklong schools to be held based on the already prepared CLC course.
3. Integration of women's issues into all education programs, at both the local level and central labour bodies.
4. Affirmative action to be the theme of the next CLC National Women's Conference, with provincial conferences leading up to it.
5. Newsletter from the Women's Bureau of the Canadian Labour Congress to provide an update on what is happening to women nationally.
6. Adoption of the on-the-job canvass technique to have women activists talk up the issues in their own local. A brochure to be developed by the Canadian Labour Congress.

7. The Canadian Labour Congress Women's Bureau develop a booklet entitled "Bargaining for Affirmative Action".
8. Active recruitment of women into education programs and the necessary support measures to facilitate their participation.

Union Action

Women are joining the union movement in growing numbers now comprising over 30% of our membership, but are still very much under-represented amongst the leadership and on union's staff (in proportion to their numbers.)

There has not been a conscious effort made to exclude women from such positions, but union structure, methods of operating and language have all contributed to make it difficult for women to choose to run and be hired in this historically male dominated movement.

As we make demands on our employers, we must be prepared to look at our own organizations.

The CLC recommends the following measures in order to facilitate greater participation of women in decision making capacities. Affiliated unions are urged to adopt these measures as well:

1. That the CLC investigate the variety of methods possible to improve the percentage of women on the CLC Executive Council. The goal being to improve the representation of women at least in proportion to the number of women members. This matter to be referred to the CLC Commission on Constitution and Structure which, in consultation with the Executive and Women's Committee will examine options and report with a plan of action to the 1986 Convention.
2. Analyze their structures and methods of operation to determine the status of women and develop programs which would identify barriers to be overcome in the election and employment of women. This should include active recruitment, special courses and conferences, women's committees, targets and timetables for at least proportional representation.
3. The Canadian Labour Congress should monitor the progress of the affiliates and report to the 1986 Convention.
4. That all affiliates be urged to hire staff whose primary responsibility will be women's issues.
5. Committees dealing with women's issues be established at all levels of unions where they do not now exist. Necessary changes in union constitutions and/or by-laws should be made to ensure this.
6. The CLC and its affiliates examine their role as employers in light of these recommendations.

The Executive Council of the Canadian Labour Congress, in adopting this policy document for recommendation, decided that given the extensive studies already available, two further years should not be needed for consideration of recommendation number one. Delegates are urged to support the 1984 amendments to the Constitution to expand the CLC Executive Council to include spaces for women.

L'éducation syndicale

Pour faciliter la compréhension des questions qui entourent l'action positive et déterminer les stratégies locales d'implantation, quelques mesures d'éducation syndicale sont recommandées ci-après :

1. Offrir des cours sur l'accès à l'égalité, à l'intention des permanent-e-s et des dirigeant-e-s ;
2. Organiser des cours de fin de semaine et d'une semaine, à partir du matériel déjà offert par le CTC ;
3. Incorporer les préoccupations des femmes à tous les programmes éducatifs tant au niveau local qu'à celui des centrales ;
4. Faire de l'accès à l'égalité le thème de la prochaine conférence nationale du CTC sur l'égalité, et des conférences provinciales qui la précéderont ;
5. Que le Bureau de la Femme (CTC) publie un bulletin de mise à jour sur ce qui se passe dans tout le pays dans le domaine de l'égalité ;
6. Que les militantes locales adoptent les mêmes techniques que pour la campagne de contacts personnels au travail, pour faire passer leurs idées. Et qu'un dépliant soit imprimé à cette fin par le CTC ;
7. Rédaction, par le Bureau de la Femme (CTC), d'une brochure intitulée « Négocier l'accès à l'égalité » ;
8. S'efforcer de recruter des femmes pour les cours de formation et leur offrir le soutien voulu pour faciliter leur participation.

Action syndicale

Le nombre des femmes syndiquées augmente : elles représentent maintenant plus de 30% des effectifs, mais elles sont encore proportionnellement sous-représentées au niveau des exécutifs et des permanents syndicaux.

Personne n'a cherché sciemment à exclure les femmes de ce genre de postes ; ce sont la structure syndicale, ses modes de fonctionnement et son langage qui en ont découragé plusieurs de se porter candidates à un poste exécutif ou de représentantes dans ce mouvement qui, dans le passé, a toujours été dominé par les hommes.

En plus de revendiquer auprès de l'employeur, nous devons examiner la situation au sein de nos propres organisations.

Pour faciliter une plus grande participation des femmes aux postes décisionnels, le CTC recommande les mesures suivantes, et il presse ses affiliés de les mettre en oeuvre :

1. Que le CTC examine l'éventail des moyens susceptibles d'améliorer la proportion des femmes siégeant au Conseil exécutif du CTC, en vue de rendre leur nombre au moins proportionnel à la présence des femmes dans les effectifs. Que cette question soit confiée à la Commission du CTC sur les Statuts et les Structures, et que celle-ci, en consultation avec l'exécutif et le Comité de la condition féminine, examine les diverses options et propose un plan d'action à l'Assemblée statutaire de 1986 ;
2. Que le CTC et les affiliés analysent leurs structures et leurs modes de fonctionnement afin de déterminer quel est le statut des femmes et qu'ils conçoivent des programmes visant à surmonter les obstacles à l'élection et à l'embauche des femmes. Ces programmes devraient comprendre : un recrutement actif, des conférences et cours spéciaux, des comités de la condition féminine, et des buts et échéanciers pour atteindre au moins une représentation proportionnelle ;
3. Que le CTC suive de près les progrès accomplis par les affiliés et en fasse rapport à l'Assemblée statutaire de 1986 ;
4. Que le CTC presse tous les affiliés d'embaucher du personnel qui sera principalement chargé des questions intéressant les femmes ;
5. Que des comités de la condition féminine soient établis à tous les paliers syndicaux où il n'en existe pas encore. Et qu'à cette fin, on modifie en conséquence les statuts et règlements internes des syndicats ;
6. Que le CTC et ses affiliés examinent leur rôle d'employeurs à la lumière des présentes recommandations.

En décidant de recommander l'adoption du présent énoncé de politique, le Conseil exécutif du Congrès du Travail du Canada a jugé que, vu les études détaillées qui sont déjà disponibles, il n'est pas nécessaire d'attendre deux autres années pour étudier la recommandation numéro un. Les délégué-e-s sont instamment prié-e-s d'appuyer les modifications aux Statuts qui sont proposées in 1984 concernant l'addition de nouveaux postes au Conseil exécutif du CTC en vue d'y élire des femmes.

instituer un système de subventions par prélèvements pour financer la formation, de manière à ce que les coûts de celle-ci soient partagés entre tous les employeurs, proportionnellement à la main-d'oeuvre spécialisée dont ils ont besoin ;

2. Les cours d'apprentissage et d'acquisition de connaissances doivent être organisés de façon assez souple pour convenir aux travailleuses : cours du soir ; allocations de formation disponibles à titre égal aux femmes et aux hommes ; garderies subventionnées. Des cours de français ou d'anglais langue seconde devront être offerts aux femmes immigrées. En outre, les conseillers gouvernementaux des différents programmes devront avoir la formation voulue pour comprendre l'évolution du rôle des femmes et pour les encourager à s'engager dans les métiers spécialisés et techniques. Il faudrait aussi accroître le nombre des conseillères ;
3. Les ministères de l'Éducation et des Collèges et Universités doivent renouveler la documentation sur l'orientation professionnelle, pour offrir une information à jour sur le marché du travail et une projection des débouchés d'emploi possibles à long terme selon les cours choisis. Ceux-ci devraient être planifiés en fonction de l'évolution des exigences du marché du travail. On devra mettre fin au triage systématique qui écarte les jeunes femmes des disciplines scientifiques, techniques et des mathématiques ;
4. Le gouvernement fédéral devra se doter d'une politique de congés d'éducation payés, dont les priorités et les objectifs s'inspireront des politiques adoptées par le CTC à ce sujet.

Les stratégies de négociation

Comme on a pu le voir dans notre définition de l'accès à l'égalité, le programme syndical comporte plusieurs volets. Chacun d'entre eux ne résout pas tous les problèmes mais fait partie d'un tout cohérent. Chaque obstacle franchi est précieux car il rétrécit l'écart entre hommes et femmes, mais il n'existe pas de solution unique. Le processus doit être planifié et suivi pas à pas, et chaque affilié peut l'adopter selon les besoins particuliers et les circonstances de ses effectifs. Des objectifs réalisables, des cibles précises permettant d'obtenir des résultats tangibles, tel est l'essentiel d'un programme complet.

Le Congrès du Travail du Canada encourage ses affiliés à hâter l'égalité économique par un programme d'accès à l'égalité négocié et des clauses contractuelles avantageuses pour les travailleuses. Par exemple :

- les clauses interdisant la discrimination ; éviter le sexisme dans la formulation des conventions
- des augmentations salariales générales et non au pourcentage afin d'aider les personnes, habituellement les femmes, qui sont au bas de l'échelle salariale
- un taux de base égal pour les postes occupés par les femmes et pour ceux occupés par les hommes
- éliminer les étapes de relèvement statutaires
- des clauses permettant l'accès à l'égalité
- un plan d'évaluation des postes impliquant la pleine participation du syndicat, pour assurer que les postes, les compétences et les conditions de travail soient équitablement pondérés et évalués de façon appropriée
- clauses de congé d'éducation payé stipulant que les femmes en bénéficieront au moins proportionnellement à leur nombre dans l'unité de négociation
- des allocations pour services de garderie ou des garderies dans l'entreprise
- raffermir les droits d'ancienneté (p. ex. celle-ci continuant de s'accumuler pendant les congés parentaux rémunérés)
- ancienneté transférable dans toutes les installations de l'employeur
- advenant des mises à pied pendant l'apprentissage, que des mesures spéciales assurent le maintien d'un contingent égal de femmes
- élargir la base d'ancienneté exigée pour permettre l'accès à un plus large éventail de postes afin d'aider les femmes à quitter les ghettos d'emploi ; certaines sections locales voudront peut-être aussi envisager des moyens de contrer la disproportion des mises à pied chez les femmes
- en cas de changements technologiques, que la convention prévoie la protection de l'emploi et un recyclage en vue d'autres postes
- rémunération et avantages sociaux proportionnels pour les temps partiels
- la protection contre le harcèlement sexuel
- l'horaire mobile et des restrictions au travail par quarts
- pas de surtemps en cas de mises à pied
- dispositions plus énergiques sur l'affichage des postes vacants, incorporant une formation pour assurer l'intérim
- la semaine de travail réduite, sans perte de salaire
- améliorer les clauses relatives à la santé et la sécurité, notamment au sujet de la protection contre les effets sur les organes reproducteurs tant chez les hommes que chez les femmes
- lieux de travail, vêtements et équipement conçus de manière à assurer que les travailleuses puissent elles aussi y accéder.

- b) Que la loi stipule comme objectif global de compenser pour la discrimination passée et d'éliminer la discrimination actuelle, et qu'elle établisse les normes minimales à respecter pour qu'un programme soit considéré comme étant véritablement un accès à l'égalité;
- c) Que les syndicats soient dès le début partenaires à part entière et égale et participent aux prises de décision ; qu'ils aient droit au recours collectif pour porter plainte au nom de leurs membres ; que l'accord du syndicat soit requis avant l'approbation et la mise en oeuvre d'un programme ;
- d) L'accès à l'égalité et la parité salariale pour un travail d'égale valeur doivent tous deux être rendus obligatoires par la loi. Celle-ci devrait aussi stipuler que les compagnies faisant affaire avec le gouvernement soient obligées, par leur contrat même, à appliquer des programmes approuvés d'accès à l'égalité ;
- e) Il doit être permis au syndicat et à l'employeur de négocier et d'inclure dans la convention collective des programmes complets ou des éléments de plans d'action portant sur les systèmes et méthodes d'emploi ;
- f) Les programmes doivent être administrés, élaborés et contrôlés par des comités mixtes formés en nombre égal de représentants du syndicat et de l'employeur (ou de représentants du personnel là où il n'existe pas de syndicat) ; c'est le syndicat qui choisira ses représentant-e-s ;
- g) La responsabilité des programmes d'accès à l'égalité doit incomber aux ministères ou organismes gouvernementaux pertinents tels les commissions des droits de la personne, afin de garantir le respect des clauses, l'approbation des plans, l'évaluation périodique des résultats des programmes, l'imposition d'amendes ou d'autres pénalités pour contravention ; ils doivent faire en sorte que des tribunaux impartiaux entendent et jugent les plaintes et se prononcent sur les litiges soulevés à la suite des programmes.

Le Congrès du Travail du Canada est résolu à ce qu'aucune élaboration ou promulgation de lois relatives à l'accès à l'égalité ne soit entreprise sans la participation officielle du mouvement syndical. C'est avec la coopération et un esprit positif que nous obtiendrons d'authentiques programmes d'accès à l'égalité. Nous recommandons en ce sens :

1. Que les syndicats utilisent le présent énoncé dans leurs pressions pour amener les gouvernements fédéral et provinciaux à mettre en place des lois sur l'accès à l'égalité ;
2. Que le CTC et ses affiliés forment des coalitions avec des groupes communautaires imbus du même esprit, dans le but de promouvoir l'accès à l'égalité ;
3. Que des services de garderie de qualité (universels, gratuits et financés par les deniers publics) soient, à titre de droit social essentiel, mis à la disposition de toute famille qui désire s'en prévaloir ;
4. Que tous les travailleurs et travailleuses soient libres de se joindre au syndicat de leur choix et que cette liberté soit renforcée par des lois ;
5. Que les syndicats aient le droit à la libre et complète négociation collective sans restrictions législatives ;
6. Que les gouvernements appliquent une politique de développement social et économique en vue de réaliser le plein emploi.

La formation

Dans nos écoles, on oriente encore les jeunes filles vers les disciplines traditionnellement « féminines ». Et lorsque les femmes cherchent à entrer sur le marché du travail ou à y revenir après avoir élevé leurs enfants, elles sont gravement désavantagées par rapport aux hommes (selon Statistique Canada, le taux de chômage chez les mères seules qui ont des enfants de moins de trois ans était de 32.5% en 1980). Quant aux travailleuses, on ne connaît pas encore toutes les répercussions qu'elles subiront du fait de la révolution micro-électronique.

L'action positive dans le domaine de la formation et de l'enseignement doit aller de pair avec l'accès à l'égalité en milieu de travail : ils sont nécessaires dans nos écoles primaires et secondaires, dans nos collèges et universités, dans les programmes d'apprentissage et de recyclage (les femmes ne représentent que 3% des apprentis), pour que les femmes se sentent solidement appuyées lorsqu'elles affrontent les préjugés traditionnels.

C'est dans cet esprit que nous présentons les recommandations suivantes :

1. Le gouvernement fédéral doit élargir considérablement l'éventail des occasions de formation et de carrière offertes aux femmes, particulièrement celles qui mènent aux industries et services en pleine expansion. Dans ces secteurs, il faut viser à une participation minimale de 50% de femmes à tous les cours en question. Il faudrait

Ancienneté

L'ancienneté est la forme principale « d'avoir-propre » qu'un travailleur et une travailleuse peuvent accumuler au cours de ses années de service et elle demeure l'un des principes-clés du mouvement syndical. Elle sert à prévenir la discrimination qui pourrait se produire si les mutations, l'avancement ou les mises à pied étaient laissés à la discrétion de l'employeur.

Il est bien légitime que, dans le cadre de cet énoncé, nous nous préoccupions des conflits susceptibles de se produire entre ancienneté et accès à l'égalité.

Nous réaffirmons que les membres ont le droit d'apporter des modifications aux clauses d'ancienneté pour les renforcer ou pour les élargir, en vue de permettre la complétude des programmes d'accès à l'égalité. Il arrive trop souvent que les femmes soient empêchées d'utiliser les années d'ancienneté accumulées. Les femmes qui occupent des emplois traditionnels, dans les bureaux par exemple, devraient avoir le droit de faire valoir leurs années d'ancienneté pour pouvoir profiter des occasions de formation dans des domaines non traditionnels.

En avril 1982, moins de 1% de tous les syndiqués et syndiquées au Canada avaient des conventions dont le critère unique d'avancement était l'ancienneté; les conventions de 40% d'entre eux n'incluaient aucune clause d'avancement conditionnel à l'ancienneté, et pour 36%, l'ancienneté n'était qu'un des critères d'avancement.

Les modifications qui s'imposent devraient comprendre : l'accès plus complet aux occasions d'emploi et de formation ; le droit légitime au cumul de l'ancienneté pendant le congé de maternité ; rendre l'ancienneté rétroactive à la demande d'emploi s'il est prouvé que les pratiques d'embauche étaient discriminatoires.

En se fondant sur leur expérience de l'accès à l'égalité, les syndicats en sont venus à trois conclusions : i) l'ancienneté n'est pas un critère d'embauche ; ii) les programmes peuvent être efficaces sans mettre en danger la protection de l'ancienneté ; iii) il est possible d'améliorer les clauses actuelles de manière à accroître encore la protection de tous nos membres.

Les mises à pied doivent de plein droit être examinées ici. Le principe du « dernier arrivé — premier mis à pied » est particulièrement frustrant pour les travailleuses qui viennent tout juste d'accéder à des postes non traditionnels et les sections locales doivent tâcher de corriger cette situation de la façon la plus équitable possible.

Dans le mouvement syndical, l'accès à l'égalité porte surtout sur l'embauche, l'avancement et la réévaluation. Les travailleuses doivent faire partie de la reprise économique et nous sommes actuellement à mettre en place les mécanismes nécessaires.

Le programme syndical

Nous précisons ci-après les étapes que le Congrès du Travail du Canada juge essentielles à l'obtention de l'égalité sociale et économique pour les travailleuses.

La législation

Nous savons depuis quelque temps que l'application de mesures d'accès à l'égalité sur une base volontaire a échoué. Peu d'employeurs se sont portés volontaires et ceux qui ont entrepris des programmes n'ont guère abouti à des résultats tangibles. L'échec était prévisible car des directives n'avaient pas été précisées quant aux éléments obligatoires de tout programme d'accès à l'égalité, y compris la participation pleine et égale des syndicats représentant les travailleurs et travailleuses visés. Dans le secteur public, la loi interdit aux syndicats de négocier certains éléments d'accès à l'égalité, comme, par exemple, la classification des emplois. De plus, tant que la discrimination systémique ne sera pas interdite par la loi, les employeurs peuvent s'abstenir d'appliquer des programmes sérieux d'accès à l'égalité sans craindre de pénalités.

Les lois relatives à l'accès à l'égalité aux niveaux fédéral et provincial doivent obliger l'employeur à négocier les programmes d'accès à l'égalité avec les syndicats ou avec les représentants du personnel, s'il n'y a pas de syndicat. Les syndicats doivent participer à la rédaction de ces lois et être considérés dès le début comme des partenaires à part entière. Si ces conditions ne sont pas remplies, les lois sur l'accès à l'égalité seront inacceptables aux yeux des syndicats, car les travailleurs et travailleuses n'en tireront aucun profit. Le mouvement syndical reconnaît que les réformes législatives et la négociation collective ont beaucoup contribué à atténuer la discrimination en milieu de travail. Nous accepterons le concept d'une loi relative à l'accès à l'égalité tant qu'on respectera le rôle légitime des syndicats et de la négociation collective et que certaines conditions seront observées.

Ces conditions sont les suivantes :

- a) Que l'accès à l'égalité se situe dans le contexte des droits essentiels de la personne ;

Les groupes cibles de l'accès à l'égalité sont ceux qui ont été ou sont encore victimes de discrimination au Canada ; les femmes, les minorités visibles, les handicapés et les autochtones. Le présent énoncé de politique porte sur les femmes, c'est-à-dire sur la majorité de la population. En vertu de la politique du CTC sur les droits de la personne, les programmes d'égalité pour les minorités visibles, les handicapés et les autochtones doivent se poursuivre. Les programmes d'action que l'on se propose d'entreprendre doivent vaincre la double discrimination dont sont victimes les femmes qui appartiennent à ces groupes.

L'approche patronale vis-à-vis de l'accès à l'égalité s'est limitée à promouvoir quelques femmes au rang de la direction. Toutefois, le mouvement syndical a orienté ses programmes d'accès à l'égalité vers les besoins de la majorité des travailleuses confinées dans des ghettos d'emploi à faible rémunération. Le mouvement syndical a élaboré un programme complet conçu pour venir corriger la discrimination passée et présente, qui comprend les éléments suivants :

- pratiques d'embauche et d'avancement non discriminatoires
- parité salariale pour un travail d'égale valeur
- possibilités de formation
- congé d'étude payé
- garderies
- congé parental
- mesures contre le harcèlement sexuel
- cumul de l'ancienneté pendant les congés

Notre définition de l'accès à l'égalité découle de notre vision globale du milieu de travail. Ainsi, le mouvement syndical reconnaît que la disponibilité des programmes sociaux affecte la productivité des travailleurs et des travailleuses et leur possibilité d'occuper un emploi. Par exemple, l'implantation de garderies ouvertes 24 heures par jour et accessibles à tous signifierait que les travailleurs et les travailleuses ayant des responsabilités familiales, habituellement des femmes, auraient un éventail d'options plus nombreuses. De même, le cumul de l'ancienneté au cours des congés de maternité garantirait que les femmes ne seraient pas pénalisées lorsqu'elles donnent naissance à un enfant.

L'accès à l'égalité n'est pas un élément d'action unique mais bien un ensemble d'initiatives. Si l'objectif de l'accès à l'égalité consiste essentiellement à modifier les conditions sociales et économiques des groupes défavorisés, cet objectif ne pourra être atteint que par un ensemble de mesures. Par exemple, si un programme universel de garderies est implanté, il permettra aux parents un meilleur accès au monde du travail, mais n'aura que peu d'incidence sur la disparité salariale. Les progrès vers l'égalité complète des chances nécessitent un programme d'accès à l'égalité à multiples facettes. Chaque victoire devrait être perçue non comme une fin en soi mais comme une étape vers l'objectif à atteindre.

La discrimination systémique a créé des obstacles à la participation égale des femmes à tous les aspects de la vie sociale. Ces obstacles souvent subtils et traditionnels, sont profondément ancrés. Prenez par exemple, les critères d'emploi quant à la taille et au poids qui excluent la plupart des femmes et qui n'ont rien à voir avec les tâches à accomplir. L'accès à l'égalité permettra d'identifier ces obstacles.

L'égalité des chances est le but que nous poursuivons et les programmes d'accès à l'égalité les moyens conçus pour l'atteindre.

Objectifs et échéanciers

Les objectifs et les échéanciers se révèlent nécessaires pour mesurer les résultats obtenus.

Une façon de mesurer les progrès ou les lacunes d'un programme d'accès à l'égalité consiste à évaluer, par un processus de suivi (de préférence par un comité permanent d'évaluation), si les réalisations se rapprochent des objectifs et des échéanciers fixés.

Pour être vraiment significatifs, ces objectifs et ces échéanciers doivent être réalistes. Ils devraient être directement liés aux besoins prévus et aux capacités du milieu de travail précis et de la région géographique visée. En définissant les objectifs et en établissant les échéanciers, il faut prendre en considération les facteurs suivants : taux projeté de postes à combler, augmentation ou baisse prévue de la main-d'oeuvre interne, disponibilité de formation pour les femmes.

Atteindre les objectifs fixés dans les diverses catégories d'emploi est une façon de déterminer la réussite ou l'insuccès d'un programme. D'autres critères peuvent servir également : les femmes reçoivent-elles la parité salariale pour un travail d'égale valeur ? Les emplois à qui on accorde peu de valeur parce qu'ils sont détenus par des travailleuses, ont-ils été reclassés ?

Il est important de se rappeler que les objectifs spécifiques et les échéanciers ne sont que des mesures provisoires qui seront supprimées lorsque la parité salariale, ainsi que l'égalité dans l'embauche, la formation et l'avancement auront été atteints par les femmes dans un milieu donné.

ENONCE DE POLITIQUE SUR LES FEMMES ET L'ACCES A L'EGALITE

Les taux d'intérêt et de chômage élevés, l'insécurité d'emploi et les bouleversements sociaux qui s'ensuivent affectent tous les travailleurs et travailleuses mais leurs contrecoups sont particulièrement durs pour ceux et celles qui de tout temps ont été défavorisé-e-s.

Toujours confinées dans des emplois traditionnels à faible revenu — les services, la vente et le travail de bureau — les travailleuses trouvent encore plus difficile qu'auparavant de percer dans des domaines non traditionnels ou d'obtenir un classement supérieur.

La concurrence étant très forte pour un nombre limité d'emplois, les travailleuses voient leurs droits à l'embauche ou à l'avancement contestés par l'employeur et le mythe selon lequel les « hommes sont les soutiens de famille » servir ouvertement d'excuse pour maintenir les femmes au rang de main-d'oeuvre de réserve. Si les familles qui bénéficient actuellement de deux salaires n'en retiraient plus qu'un, le nombre de familles vivant sous le seuil de pauvreté augmenterait de 50%.

Le salaire moyen des femmes représente environ 60% de celui des hommes. Deux personnes sur trois travaillant au salaire minimum et trois travailleurs sur quatre ayant un emploi à temps partiel sont des femmes. Ainsi les femmes, déjà au bas de l'échelle des salaires, sont particulièrement vulnérables à la hausse des prix de produits et services essentiels comme la nourriture, le vêtement et le logement.

Les restrictions sur les salaires et sur la négociation collective affectent plus particulièrement les travailleuses. Non seulement les faibles pourcentages d'augmentations prescrites par la loi élargissent le fossé déjà existant entre les hommes et les femmes, mais encore les gains que l'on pourrait obtenir à la table de négociations tels que la parité salariale pour un travail d'égale valeur sont gravement réduits.

Lorsque la micro-électronique pénètre dans les bureaux, les deux tiers des emplois détenus par les travailleuses dans les services, la vente ou les bureaux sont déclassifiés, déshumanisés ou perdus. Il se peut fort bien que les ordinateurs suppriment 40% des emplois de bureau d'ici l'an 1990.

Si rien n'est tenté, la crise économique rendra encore plus immuable l'inégalité des chances dans notre société. Mais les femmes refusent de servir de boucs émissaires.

Les batailles que mènent les travailleuses sont innombrables : grève de 18 mois à East Angus (Québec) pour faire reconnaître le syndicat des employé-e-s de banque ; harcèlement de la part des policiers pour l'obtention de premières conventions en Ontario ; lutte contre l'exploitation éhontée exercée par les propriétaires de foyers d'hébergement privés en Nouvelle-Ecosse ; revendication de la dignité et des droits de la personne en Colombie Britannique.

Dans la longue lutte menée vaillamment contre la discrimination par le mouvement syndical, les travailleuses ont joué un grand rôle. Et elles n'ont pas l'intention d'en rester là.

Des percées à la table de négociations telles que le congé d'étude payé, les garderies, le congé parental payé et la protection contre les changements technologiques constituent des étapes importantes vers un programme mieux structuré d'égalité des chances.

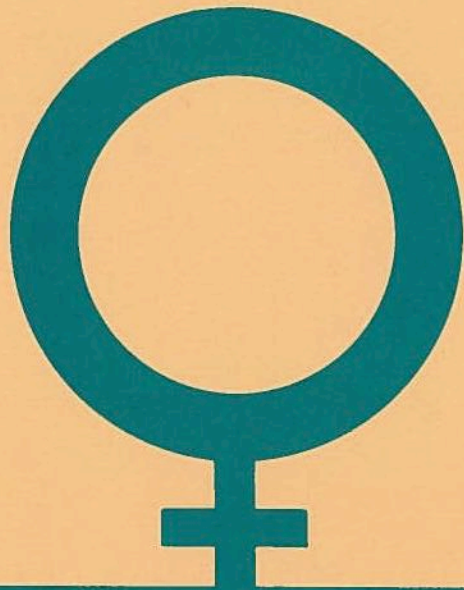
Ayant lutté avec détermination et patience, les femmes sont maintenant lassées d'attendre les véritables changements. Par l'intermédiaire de leurs syndicats et ailleurs, les femmes exigent d'être reconnues dans cette société qui continue de sous-estimer leur valeur.

L'accès à l'égalité (ou action positive) est un mécanisme important de la lutte que mène le mouvement syndical contre la discrimination en milieu de travail et est un gage de changements véritables. Par cet appel à l'action, le Congrès du Travail du Canada et ses affiliés relèvent le défi.

Ce qu'est l'accès à l'égalité pour le mouvement syndical

L'accès à l'égalité se définit généralement comme toute action entreprise dans le but de détruire les obstacles à l'égalité, pour compenser la discrimination passée et présente, et pour améliorer la situation économique des femmes.

CTC-Énoncé de politique sur les femmes et l'accès à l'égalité



Bureau de la Femme, Congrès du Travail du Canada
2841, promenade Riverside, Ottawa (Ont.) K1V 8X7

