

Making Affirmative Action Work



Canadian Labour Congress 5th Biennial National Women's Conference
September 25th-29th, 1985, Skyline Hotel - Ottawa, Ontario



INTRODUCTION

- Demands are born from situations that have become intolerable
- Discrimination against women began somewhere: we can end it now

PART 1 FIRST, SOME DEFINITIONS

- Forms of discrimination
- What are affirmative action programs for women?
- Three types of measures

PART 2 HOW EMPLOYMENT DISCRIMINATION AFFECTS WOMEN

- Discrimination in employment affects women as a group
- Women do not have access to all categories of employment
- Women who leave the beaten path to take non-traditional jobs encounter many problems
- Women earn less than men
- The jobs occupied by women are disproportionately affected by technological change

PART 3 HOW ARE WE TO ACHIEVE EQUALITY IN EMPLOYMENT IN OUR WORKPLACE?

- First, take the initiative so we can develop the union approach
- Negotiate the principle of implementing an affirmative action program for women
- Form a union committee with the mandate to develop, implement and monitor the affirmative action program
- Have the committee recognized by the employer
- Put together a picture of the status of women and men in the workplace
- Analyse the data gathered and the various clauses in the collective agreement
- Take all necessary steps to inform members of the various barriers encountered by women in the workplace
- Organize awareness sessions
- Negotiate permanent measures
- Negotiate remedial measures
- Negotiate support systems
- Establish targets and timetables
- Monitor the implementation of the program

PART 4 WHAT SUPPORT IS AVAILABLE TO US?

- Legislative support

PART 5 WOMEN IN UNIONS

**IMPLEMENTATION OF AFFIRMATIVE ACTION PROGRAMS:
A CHALLENGE WORTHY OF OUR COLLECTIVE SOLIDARITY**

INTRODUCTION

DEMANDS ARE BORN FROM SITUATIONS THAT HAVE BECOME INTOLERABLE

For some years now, demands for equal treatment have been springing up on all sides. In Canada and elsewhere, groups representing women, native people, the disabled and visible minorities that have long been victims of discrimination are seeking measures designed to correct this situation. Their demands relate to all aspects of life. No longer is it tolerable for an individual belonging to one of these groups to be deprived of certain rights.

For a long time, the union movement has demanded equal opportunity and treatment in society as a whole, and in the work world in particular. While this has dealt with the elimination of all forms of discrimination, and the remedial measures considered relate to all groups, the policy adopted at the CLC Convention pays closer attention to the discrimination suffered by women in employment. Women's numerical significance, as 51% of the population, was of course a determining factor in this decision. How could we consider half of humanity to be a minority? But numbers alone were not the reason. We considered women to have special status also because of the economic responsibilities they are faced with. Also, the fact of being a woman doubly handicaps the life of the disabled, native people and visible minorities.

We believe that equality in employment for women is an important pillar for building a new social order based on equality.

DISCRIMINATION AGAINST WOMEN BEGAN SOMEWHERE: WE CAN END IT NOW

From yesterday to today

We do not need to look too far into the past to note that, in general, women's representation in the paid work force was minimal. Traditionally, they were responsible for the education of children and performing household chores. While these occupations are extremely important, women gradually began to work outside the home out of economic necessity. Today, statistics show that 53.5% of Canadian women, representing 42% of the labour force, hold paying jobs.

Labour force

Includes that portion of the civilian population (and thus excludes the armed forces) who are not institutionalized, are 15 years of age or older and employed or seeking employment, but does not include full-time students, spouses remaining in the home, pensioners, the discouraged unemployed, the hidden economy, or persons who are hospitalized.

However, the picture of the general situation of men and women workers in the labour market shows that women do not have access to the same employment opportunities as men and do not enjoy the same economic security. Because of factors such as job segregation and high unemployment, women have very limited job opportunities and those who do work are largely concentrated in poor paying jobs offering little possibility for advancement.

For some time, women have been coming together in the union movement demanding better employment and living conditions. When they have obtained wage parity, the right to maternity leave, and so on, it is because they have found allies. In presenting their demands, women have managed to change attitudes. Their influence is gaining recognition;

they have won political strength through their many struggles. During the last federal election, the politicians clearly understood this, and gave prominence to women's demands.

But although attitudes are changing, poverty is a woman's domain. In 1982, women headed 82% of all single-parent households in Canada, and three in five families headed by women were living below the poverty level. In its report on equality in employment, the Abella Commission noted that the status of women is evolving slowly, at least as far as the eleven Crown corporations:

"... the rate of improvement for women, the only group for which these corporations had data, had been minimal over the five year period studied. Women remain over-whelmingly concentrated in the lowest-paid occupations in every corporation."⁽¹⁾

The future

The future is not rosy for workers, whether they be men or women. Everyone is affected by unemployment. Numerous budgetary restrictions and new technologies tend to limit the number of jobs. The September 1983 issue of "The Fact" (Magazine of the Canadian Union of Public Employees), devoted entirely to new technologies, reports that with the advent of the electronic transfer of funds and automatic tellers, the Bank of Nova Scotia alone laid off 1,600 employees in 1982. It also points out that, according to the union representing retail food industry employees, available technology could reduce the supermarkets workforce by more than 50%. It also refers to the dramatic forecasts by the author of "Women and the Chip", Heather Menzies, with respect to the office sector:

"Canadian women are on a collision course between their continuing concentration in clerical occupations and industry's apparently diminishing requirements in that line of work ... this increasing divergence between, on one hand a growing supply of female clerical labour, and on the other, a rapidly collapsing clerical labour demand, could, unless appropriate measures are taken, lead to nearly a million women being without employment by 1990..."⁽²⁾

Specifically because of the types of positions women hold, it is possible that women will suffer most from the consequences of technological change.

If we want to see employment equality for women in the future, changes must also come about outside the workplace. Various studies show that, because of their conditioning and the guidance they receive in school, young girls continue to be channeled into traditionally "feminine" disciplines. Strong measures must be taken to encourage young girls to pursue other fields; consequently, stereotyping must be abolished in school programs. Young girls must have true access to education, professional training and retraining. Education, training and job prospects go hand in hand. For example, what would be the good of non-traditional training if employers still are not prepared to hire women?

Our union action

Through our membership in unions, we have a strong weapon against discrimination: our union action. The struggles we have engaged in for greater social and economic justice for working men and women prove the value of such action. Our victories have brought us significant improvements in living and working conditions for women. Prejudices are breaking down, attitudes are changing, but women are discriminated against in several respects; this is what will be examined here, together with various means for achieving equality.

Working together to ensure that the labour market offers equal opportunity to women and men is a challenge that can be taken up only with the assistance and support of all our members.

⁽¹⁾ "Equality in Employment: A Royal Commission Report", Summary, p. 1.

⁽²⁾ *The Facts*, Canadian Union of Public Employees, "The New Electronic Canada", Vol. 5, No. 7, September 1983, pp. 54-55.

1. FIRST, SOME DEFINITIONS

FORMS OF DISCRIMINATION

There are two forms of discrimination: direct discrimination and systemic discrimination.

Direct discrimination

Discrimination is direct (or overt) when an individual or group is treated differently because of their sex, or for one of the grounds that are prohibited by statute or under a collective agreement. This form of discrimination may be intentional and a result of bad faith, but it may also grow out of prejudice and ignorance. For example, an employer who believes that women have no aptitude for mechanics will tend not to hire female mechanics. Today, however, it is rare for an employer to admit openly that it does not hire women, pregnant women or members of a visible minority. The employer will find some pretext on which to reject them.

Systemic discrimination

Discriminatory effects or results: this is the essence of systemic discrimination. Systemic discrimination is the result of employment policies or practices which have the result of excluding women although this may not be their intent.

The concept of systemic discrimination developed through an awareness of the fact that although discrimination on the basis of sex was prohibited by statute and under collective agreements, the status of women was not improving significantly. At this point, investigations were undertaken into the structure of employment system. The conclusion was that there are various practices or policies relating to employment which appear to be non-discriminatory, but which have discriminatory effects for women.

At this point, the intentions of the employer are of little importance. What matters are the results. If there are no women employed by a business other than in the offices, there is a presumption of systemic discrimination. Such discrimination may be caused by arbitrary hiring criteria, by requirements that are not related to the job itself, by equipment that is not adapted to women's body size, and so on. In short, systemic discrimination is the result of obstacles that deny women access to the same jobs, pay and working conditions as men.

WHAT ARE AFFIRMATIVE ACTION PROGRAMS FOR WOMEN?

In its policy paper on affirmative action for women, the C.L.C. defined affirmative action as a comprehensive program designed to overcome past and present discrimination; this would include:

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

In Canada, the acknowledgment that women make up a group that has historically and systemically been discriminated against has given rise to the concept of "affirmative action". In fact, affirmative action programs are aimed at eliminating direct discrimination and systemic discrimination. Ultimately, they are aimed at giving women access to all jobs, re-valuing traditional jobs, and thus improving their economic situation.

THREE TYPES OF MEASURES

A true affirmative action program includes three types of inter-related measures: permanent measures, remedial measures and support systems.

Permanent measures

Permanent measures are measures that will operate to eliminate all discriminatory aspects of practices related to employment. These measures will have the *result* of giving a new value to the work "normally" performed by women, and of giving women real access to all jobs. We say that these measures are permanent, in that they must be in operation from now on, just as they should always have been in operation. These measures put all individuals on the same footing. No one is discouraged or prevented from performing a job or taking a position because of his or her sex. Some of these measures are already included in our collective agreements (i.e.: application of the principle of equal pay for work of equal value, sexual harassment clauses, and so on).

Remedial measures

Remedial measures are designed to correct the *effects* of past discrimination. These measures are based on the principle that, if women had not suffered discrimination, they would be present in all occupational categories and earn the same wages as men. These measures are therefore aimed at restoring the balance. *For a certain period only, men and women must be treated differently in order to achieve a result of fair representation of men and women in all spheres of employment.* For this reason, we refer to these measures as limited and temporary: they last only for a certain period of time. For example, it may be a matter of hiring women in non-traditional trades. If twenty bus drivers are to be hired in the next two years, provision might be made for one third of these to be women.

Support systems

The debate surrounding equality will remain theoretical if nothing is done, for example, to assist parents in balancing responsibilities to family and work. Such measures are therefore intended to create an infrastructure so that we can attain our objective: equality. They may be in the form of child care, work schedules adapted to school timetables, and so on.

Targets and timetables

It is essential to establish quantitative targets and timetables to achieve equality within a reasonable period of time, as well as to conduct periodic analyses of the progress made.

2. HOW EMPLOYMENT DISCRIMINATION AFFECTS WOMEN

DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT AFFECTS WOMEN AS A GROUP

We no longer have to prove that women are treated differently from men in the labour market. There are many barriers to women's participation, and the barriers are often inter-related. Women have fought for legal equality every step of the way. But legal recognition of equal value and rights has had little impact on discrimination against women in employment. While an examination of the origins of discrimination would be an interesting exercise, it is far more urgent today to look at the consequences.

We are all aware that unionization is closely related to improvement in working conditions. For workers as a group, unions mean the ability to limit arbitrary action by management, more job security, better working conditions, generally higher wages and, for women in particular, protection before and after pregnancy, including paid leave, the assurance of being able to return to the same or an equivalent job, etc. But in spite of all these improvements, discrimination against women persists in its various forms, and in forms that are not always easily identified: this discrimination is systemic.

In 1984, 53.5% of Canadian women were engaged in paid employment, and accounted for 42% of the labour force. It is predicted that by the year 2000, there will be approximately equal proportions of men and women in the labour market. Is it enough, though, for the proportions to be equal? Is this equality? Before answering this question, we must look at the position women actually occupy in the labour market, and at how they are paid, and what prospects exist for the future.

WOMEN DO NOT HAVE ACCESS TO ALL CATEGORIES OF EMPLOYMENT

Some jobs or categories of jobs are reserved for women; these are generally jobs that reflect the roles assigned to women in our society. There is a limited number of such categories, but the vast majority of women in the labour market are employed in them.

In 1982, 77% of Canadian women in the labour force were employed in only 5 of the 22 categories of employment: sales, office work, service industries, teaching and health services.

These jobs are commonly referred to as "women's work", "traditional female occupations", as opposed to those occupations or jobs that are traditionally and usually done by men.

Non-traditional jobs

A job is non-traditional if it is one in which women (or men) are under-represented. (Example: heavy machine operator, bus driver, union representative, etc.)

There have been a number of studies demonstrating the existence of two labour markets: one for men, with a broad range of jobs, higher wages and plentiful opportunities for promotion or advancement; and one for women, with a limited range of jobs, located mostly at the bottom of the ladder, with more restricted opportunities for advancement and poor access to other kinds of jobs.

This situation benefits employers

The fact that this situation has existed for this long is clearly because employers benefit from it:

- there is a large pool of female workers who are available for work, in relation to the limited number of jobs available, so employers can offer lower salaries;

- there is an abundance of workers for a limited number of jobs, so employers can also develop alternatives to full-time work; we see this in the expansion of part-time work, work in the home and temporary work in general. For example, women represent 72% of part-time workers. Consequently, they do not have access to most of the benefits connected with employment: pensions, promotions, training, education leave, etc.;
- a labour market divided into two also divides men and women. People start to think that women are responsible for the high levels of unemployment, or that women want to steal jobs from men. What employers do not tell us, though, is that women have the same financial responsibilities as men:
 - one marriage in three ends in divorce. In the vast majority of these cases, women have custody of the children. Statistics show that between one-half and three-quarters of support orders are in arrears.
 - the Canadian Council on Social Development has determined that if women were to leave the labour market, the number of families living below the poverty line would increase by 50%.

WOMEN WHO LEAVE THE BEATEN PATH TO TAKE NON-TRADITIONAL JOBS ENCOUNTER MANY PROBLEMS

Women sometimes face resentment when they take non-traditional jobs. Women looking for such jobs must overcome enormous barriers such as:

- when they apply for these jobs, the employer suggests, subtly or overtly, that they withdraw their application;
- the hiring process forces them to pass physical or aptitude tests that are not required of men; they are asked to provide qualifications not required for the job;
- they are often required to perform their work better than male workers;
- employers are afraid that customers or users will react badly to women in non-traditional jobs;
- sometimes they are even given the worst work to do so that they will leave their jobs;
- fellow workers are sometimes aggressive toward them and feel that the value of their work will go down if women can do it;
- they are subjected to sexual harassment.

WOMEN EARN LESS THAN MEN

Despite wage parity legislation, no matter how we look at it, women as a group earn less. Let us look at average income, for example:

- in 1982, the average income of Canadian men was \$25,096.00 compared to \$16,056.00 for Canadian working women: 64% of the average for men.

Let us take as another example people working full-time:

"On average, jobs occupied by men working full-time full-year in 1981 paid \$9.83 per hour while those occupied by women paid \$7.66, or 78 per cent of the male average. In unionized jobs, the average was \$10.17 for those reported by males and \$8.69 for those reported for females, or 85.4 percent of male earnings."⁽³⁾

This income differential can be attributed to a number of factors:

- most women are employed in jobs at the bottom of the income scale;

⁽³⁾ "Equality in Employment: A Royal Commission Report", p. 00.

- in general, women's work is under-valued. Regardless of the system of payment used, fields of employment where women work are less well paid than fields where men work. A number of theories have been advanced to explain this situation. The first is that women's work is not valued by society; it is considered as unimportant. The second criticizes the methods used to assign monetary value to the work women do, which reflect values and stereotypes that are prejudicial to women;
- women do not have real access to employment; many are able to obtain only part-time or temporary work;
- working women are less likely to be unionized than working men (30% versus 37%);
- percentage wage increases help to maintain the salary discrepancies between men and women;
- women must generally pass through more position levels before reaching the maximum salary level.

THE JOBS OCCUPIED BY WOMEN ARE DISPROPORTIONATELY AFFECTED BY TECHNOLOGICAL CHANGE

At present, it is difficult to predict exactly what the negative consequences of technological change on employment will be. However, we already know that it will affect not only the number, but the nature of jobs.

Loss of jobs

Cashiers, switchboard operators, and secretaries are already facing the introduction of new technologies, and most predictions indicate that the TERTIARY SECTOR (the production of services and exchanges of goods) will suffer most. About 80% of women engaged in paid employment work in the tertiary sector, and are therefore at great risk of unemployment. Having said this, women in the manufacturing sector are not safe either: for example, the advent of laser sewing machines and fabric cutting machines threatens to reduce the number of jobs in this sector. While new jobs will be created, there is no assurance that they will be in the workplace where jobs are cut, or even in the sectors affected.

The nature of the work

New technologies have revolutionized the way in which jobs are done and seriously affect male and female employees. In general, employees have less control over their work.

Furthermore, some skills or knowledge are no longer necessary for specific jobs. It cannot, however, be said that a different work method reduces the workload. Quite the contrary! The workload generally increases, as do responsibilities and stress. One false move, a push of the wrong button, and just that error can generate a whole series of complications. Finally most of the jobs created by these new technologies require retraining.

At this point, it is possible to check how many customers a cashier has served in a day, how many calls of what length a telephone operator has received, and so on. Obviously, an increase in this monitoring makes the work more and more stressful.

Restructuring working hours

This new organization of work will make it possible to turn full-time jobs into part-time jobs, and it is predicted that there will be a significant increase in work done in the home. Large numbers of women are in danger of finding themselves back at home working at terminals, while still carrying the responsibility for their family. As a result, the division of responsibility within the family may be jeopardized. These working women will be isolated, with little opportunity to join together and enjoy the benefits of unionization.

It will not be uncommon to see an increase in shift work with all the social consequences that this work organization could result in.

Other changes

Other, already foreseeable changes will alter employment for women: budget cutbacks, the privatization of certain government agencies, and deregulation in various sectors. These policies threaten women's status in the labour market.

3. HOW ARE WE TO ACHIEVE EQUALITY IN EMPLOYMENT IN OUR WORKPLACE?

All employers need human resources. The rules of the game being what they are, it is employers who define jobs, organize the work, determine the criteria for hiring and promotion, and select workers. In unionized workplaces, we use collective agreements to restrict management's rights. It is in this context that we negotiate affirmative action programs. In the public service, where unions are often prohibited from negotiating on certain issues, legislative reform is required to enable affirmative action programs to be negotiated.

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.

We shall give an example of a plan of action, with the various steps to be followed. Each union must, of course, adapt such a plan to its own needs. For example, some unions may decide to give the bargaining committee the mandate to negotiate the principle of implementing such a program, and give a labour-management committee the responsibility for implementing it. Other unions will choose to have the same committee develop and negotiate the program.

Our plan of action highlights the Women's Committee. Here again, some unions may choose to set up an Affirmative Action Committee, which could include other target groups. Whatever format is chosen, it is imperative that women be involved at all levels of the process.

FIRST, TAKE THE INITIATIVE SO WE CAN DEVELOP THE UNION APPROACH

We have noted on many occasions that we cannot rely on the employer to look out for the interests of women. Employers have not given women the best opportunities, and the measures they have taken to "improve" the status of women have not had encouraging results. To protect their image, employers will generally promote a woman here and there to a management position, or hire one or two women in non-traditional jobs. But this does not constitute affirmative action. Equality is not based on exceptions.

In its "Policy Statement on Women and Affirmative Action", the C.L.C. notes that the union approach to these programs must derive from an overall view of the workplace and be directed at the needs of the majority of working women confined to low-paid jobs.

An affirmative action program is made up of a series of measures aimed at giving a new value to the work "normally" performed by women, and at giving women real access to all jobs. These measures must be developed and implemented taking into consideration the expectations of working women and our union practices. This does not mean that we must wait for unanimity; it means that we must ourselves determine the content of our programs. Nor does it mean that we must wait for the economic "recovery". Women have waited long enough. Women's needs are urgent, and there is no justification for indifference to the discrimination suffered by women.

In order to sensitize our members, we can:

- organize information meetings at lunch hours
- invite members to talk about their problems, share their experiences

- submit articles to the union newspaper
- prepare a questionnaire in order to learn more about the concerns of female employees
- consider whether certain union practices might restrict women's involvement (i.e.: meeting times)
- ensure that female workers are represented at all levels of the union's structure.

NEGOTIATE THE PRINCIPLE OF IMPLEMENTING AN AFFIRMATIVE ACTION PROGRAM FOR WOMEN

Preparation for the implementation of an affirmative action program is similar to the preparation for the negotiation of a collective agreement. When we have reached the point of negotiating the principle of implementing an affirmative action program, the union members must have acquired an awareness of the problems of women; sufficient data must have been gathered on the status of women in our workplace to show that there is discrimination against women. In a large majority of cases, there will be an agreement in principle, and a labour-management committee will be established. This committee will be responsible for determining the content of the program.

FORM A UNION COMMITTEE WITH THE MANDATE TO DEVELOP, IMPLEMENT AND MONITOR THE AFFIRMATIVE ACTION PROGRAM

In either of the above cases, a union committee must, of course, be specifically charged with carrying out the program. The Women's Committee may be the committee designated to fulfil this mandate. If, for some reason, there is no Women's Committee, another committee or a new committee may take on this task, provided that the members are committed to finding methods of ensuring equality.

The duties of this committee will include putting together a picture of the status of women in the workplace, examining the various barriers blocking women's progress, and developing methods for eliminating inequalities. This is a large-scale undertaking, which will require many hours of work; it will therefore be advisable, if possible, to arrange for members of the committee to be given time off at the employer's expense.

HAVE OUR COMMITTEE RECOGNIZED BY THE EMPLOYER

We must take all possible steps to have the employer recognize the union as an equal partner in developing any affirmative action program. The methods available in our normal operations should be used: negotiation of the collective agreement, letter of agreement, etc.

PUT TOGETHER A PICTURE OF THE STATUS OF WOMEN AND MEN IN THE COMPANY

The basis of an affirmative action program is the collection of information on the status of women and men in the workplace and on the various practices relating to employment. By analysing these data, we can first identify the barriers, and then propose solutions based on the experience of our members.

There are two aspects to this picture of the workplace: a statistical description of the situation (a picture in numbers) and a list of the various employment practices. For the *statistical description*, we must know:

- the number of men and women working in the company
- the number of men and women working in each employment category
- the average wages for men and women

- the wage scale that applies to each group
- the average seniority for men and women and/or the average seniority by employment category
- the number of people in each employment category and the proportion of men and women in each employment category for the last twelve months
- the number of people who have submitted a job application for each employment category over the last twelve months, and the proportion of men and women, and the number of persons in each category who were hired
- the number of promotions by employment category over the last twelve months and the proportion of men and women
- the number of men and women employed part-time in each category
- the number of men and women employed on contract in each category
- the number of men and women in training and/or on study leave in each category
- the number of hirings predicted for the next two years
- the number of layoffs and departures over the last two years

The following items in particular should be examined in listing the various employment practices:

- personnel recruitment methods for the various categories
- hiring criteria in each employment category
- aptitude tests
- selection interviews
- medical examinations
- criteria for eligibility for training and development
- arrangements for work stations, equipment and work clothes
- normal requirements for each task

Generally, the employer has a large part of the information we need on hand, particularly with respect to statistics. Some employers will be happy to cooperate, while others will not. It is advisable to negotiate access to information.

ANALYSE THE DATA GATHERED AND THE VARIOUS CLAUSES IN THE COLLECTIVE AGREEMENT

By analysing these data we will be able to assess the extent of the inequalities that exist and develop solutions to overcome them. Taken in isolation, each problem alone will not be able to explain how the situation puts women at a disadvantage. Generally, it is the cumulative effect of two or three factors that explains how women are the overall losers in the workplace.

This step cannot be taken without input from all union committees that are in a position to provide specific information on the status of women and the corrective measures required.

TAKE ALL NECESSARY STEPS TO INFORM MEMBERS OF THE VARIOUS BARRIERS ENCOUNTERED BY WOMEN IN THE WORKPLACE

All available methods are useful for developing awareness among members of the barriers to equality: reports in the various union newsletters, leaflets, newspaper articles, lunchtime meetings, etc. Remember: the better informed our members are, the less resistance there will be and the better our chances of achieving true equality.

Once the members of the union understand the barriers facing women and the objectives of an affirmative action program, the union will be able to undertake negotiations for measures to remedy the problems women encounter. A policy statement can then be drafted, setting out the following points:

- the union is working toward equality between men and women in the workplace
- the union, with the support of its members, wishes to implement an affirmative action program
- the program will take measures that are considered necessary to attain this objective.

ORGANIZE AWARENESS SESSIONS

The union must organize training sessions for its members. Ideally these training sessions will take place on the employer's time.

NEGOTIATE PERMANENT MEASURES

The first requirement of an affirmative action program is the removal of barriers that put women as a group at a disadvantage. Permanent measures attack the most obvious discriminatory practices, which result from treatment that is unequal, different and overtly unfavourable to women. These may include:

- a clause prohibiting discrimination
- altering job titles to include women, and the use of neutral terms in collective agreements
- ensuring the *presence* (not the participation) of someone who is aware of problems specific to women, during hiring or selection interviews
- revising employment application forms
- negotiating the equalization of base rates
- negotiating salary increases that result in a decrease in the gaps between salary levels
- revising the classification system and evaluation plans in order to attain equal pay for work of equal value
- reinforcing rights relating to seniority, and more specifically but not limited to:
 - continuing seniority during maternity and parental leave
 - negotiating universal (general) seniority rather than departmental seniority
 - in cases where it is established that there was discrimination in hiring, count seniority from the date the discrimination occurred
 - count the work done while on temporary status in calculating seniority
- protection against sexual harassment and implementation of support measures to eliminate it
- eliminating discrimination in the benefits package

- including in the collective agreement job protection in the event of technological change and retraining for other positions at equal or higher wages, with retraining paid by the employer during working hours
- revision of aptitude tests and physical tests that have a negative impact on women and are not justified for the position sought
- revision of job descriptions to eliminate criteria and requirements that are not relevant to the job
- inclusion and improvement of clauses relating to health and safety, and in particular to the question of protecting the reproductive organs of both men and women
- designing and adapting the workplace and equipment in relation to ergonomics, work and safety clothing, and sanitary facilities, so that women have access to non-traditional jobs
- ensuring that part-time and temporary employees have the same benefits as full-time employees
- access to job training and retraining during working hours
- ensuring that fellow workers are aware of and better able to accept people in non-traditional jobs
- access to paid education leave

If we want to protect our jobs and to increase the number of people who are able to participate in the labour market, it may be necessary to negotiate clauses to promote full employment, such as:

- limiting overtime when there are layoffs
- general reductions in hours of work

NEGOTIATE REMEDIAL MEASURES

Permanent measures are generally insufficient: they are intended to remove barriers, but they do not in themselves ensure fair representation of women in all kinds of employment and at all levels. Remedial measures, which are specific and temporary, are intended to accelerate the attainment of equality.

Example: An employer is planning to hire *three* mechanics in the coming year.

The remedial measure could be that *one* of these has to be a woman.

Remedial measures are associated with special measures for women. In our example, though *one* woman will be preferred to a man, note that *two* men will still be hired. Remedial measures do not wipe out men's chances for employment, but they do have the effect of increasing opportunities for women. These measures have been found to be indispensable, because prejudices are deep-rooted and hard to shake, and without such measures women will never penetrate the fields from which they have been systematically excluded.

Remedial measures apply to hiring, promotions (advancement), transfers, job training and retraining. As each workplace has specific problems, the remedial measure to be taken, like permanent measures, will vary from one workplace to another.

NEGOTIATE SUPPORT SYSTEMS

Equality between men and women in the labour market will never be complete until women no longer bear the full responsibility for the essential work in the family and the home. In order to reach this point, parents need support. For example, it is essential that we negotiate:

- paid parental leave: — maternity leave
— paternity leave
— parental leave
— leave for family reasons
- 24-hour child-care centres or appropriate child-care services
- flexible hours
- reduction in the hours of work

ESTABLISH TARGETS AND TIMETABLES

Development of targets & timetables (for example, how many women, at what rate and within what time period) is an essential aspect of an affirmative action program.

In determining these targets, a number of factors must be considered. Depending on where we want to take action, it may be necessary to consider the projected number of positions to be filled, projected increases or decreases in the work force, the availability of training for women, etc. It might be useful to consider the conditions affecting women in the region, or possibly throughout the country. For example, in the Order issued on August 22, 1984, by a tribunal of the Canadian Human Rights Commission in the CN case, a quota of 13% was set. That is, until women represent 13% of the blue-collar work force, one out of every four people CN hires must be a woman. Statistical evidence before the tribunal showed that the percentage of women in blue-collar jobs throughout Canada is 13%, so CN must reflect this percentage in the composition of its work force.

In addition, targets and timetables allow us to measure inadequacies in the program more easily. Those who oppose quotas claim that employers tend to consider them as maximum objectives, and that they will make no effort to go over them. They are also afraid that quotas may contribute to discrediting people who have been "favoured" under such a program.

MONITOR THE IMPLEMENTATION OF THE PROGRAM

The only way to ensure that the program achieves its objectives is to monitor its implementation and periodically evaluate its progress and deficiencies. It will therefore be necessary to negotiate a provision that the employer produce annual reports including:

- the total number of people who have applied, by sex and type of employment
- the total number of people hired in each employment category by sex
- a list of measures (or efforts) undertaken by the employer in order to attain the objectives set
- relevant information relating to any change to title, duties or status

4. WHAT SUPPORT IS AVAILABLE TO US?

Now that we are aware of the inequalities that exist, and we have examined the effects of systemic discrimination and are aware of the justification for affirmative action programs, we shall turn to a consideration of the support that is now available to us to assist in achieving equality in employment for women.

LEGISLATIVE SUPPORT

Wage discrimination and discrimination in employment are prohibited throughout Canada. While there is no magical power in legislation, it is a very valuable foundation in the struggle for equality. However, legislation alone cannot ensure equality: it must be enforced, there must be political will and solidarity.

Canadian Charter of Rights

Since the entrenching of the Canadian Charter of Rights and Freedoms in the Constitutional Act of 1982, the right to equality has had a solid foundation.

Section 15 came into effect on April 17, 1985; it affirms the right to equality:

"Every person is equal before and under the law, and has the right to equal protection and equal benefit of the law without discrimination and, in particular, without discrimination based on race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age or mental or physical disability."

Subsection (2) provides that programs having equality as their goal are not discriminatory, and do not violate equality rights:

"Subsection (1) does not preclude any law, program or activity that has as its object the amelioration of conditions of disadvantaged individuals or groups including those that are disadvantaged because of race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age or mental or physical disability."

However, Parliament or the legislature of a province may opt out of the application of sections 2 or 7 to 15 of the Charter.

It will nevertheless be remembered that during the negotiations surrounding the Charter, women were mobilized and were successful in winning the addition of section 28, from which there is no opting out. It reads as follows:

"Notwithstanding anything in this Charter, the rights and freedoms referred to in it are guaranteed equally to male and female persons."

Anti-discrimination legislation

In Canada, depending on the sector of activity, we may be protected either by a provincial statute or the Canadian Human Rights Act. The latter applies to all federal government departments and agencies, to Crown corporations, and industrial and commercial businesses under federal jurisdiction, such as banks, airlines and railways, and inter-provincial trucking companies.

Discrimination in hiring and wages is prohibited throughout Canada, under either provincial legislation or the Federal Human Rights Act. There are a number of loopholes in the legislation, with the result that the scope may be significantly reduced:

- all legislation limits comparison to the employer's establishment

All legislation limits comparison among jobs, in order to determine whether there is wage discrimination against women, to the employer's establishment. This limitation makes it impossible to compare two different companies belonging to different employers, to see whether the work of women is under-valued.

- equal pay is limited to equal work

Only the Canadian Human Rights Act, the Quebec Charter of Human Rights and the Manitoba Pay Equity Act provide for equal pay for work of equal value. In the other jurisdictions, equal pay is limited to equal or similar work. We have seen that, as a rule, women do not occupy the same jobs, and often do not work in the same sectors, as men. This situation makes it difficult to apply the principle of equal pay for work of equal value. The demand for equal pay for work of equal value is the cornerstone in the process of re-valuing the work done by women.

The two Commissions (Federal and Quebec) use various systems for determining whether jobs are of equal value. While these systems are not perfect, they have the value of establishing greater objectivity in assigning wage rates, since the evaluation is based on the content of the jobs and not on the individuals doing the jobs.

- the employer may discriminate . . . if there is justification

All legislation includes a provision permitting the employer to discriminate if it can justify it on the basis of aptitudes or abilities that are required for a job.

- the discrimination must be intentional

Except under the Ontario Human Rights Code, the Canadian Human Rights Act and the Saskatchewan Human Rights Code, the prohibition is limited to cases where discrimination is intentional: systemic discrimination is not specifically prohibited.

- affirmative action programs are permitted

All Canadian anti-discrimination legislation now contains a provision permitting the establishment of voluntary programs. Under Federal law, the Saskatchewan Human Rights Code and the Quebec Charter, a board of inquiry may order that an affirmative action program be established. The Saskatchewan Act differs in that the Saskatchewan Human Rights Commission may order that an affirmative action program be instituted without any complaint having been received.

Contract compliance

The Abella Commission recommended that contract compliance be used, and Saskatchewan has already experimented with this procedure. For example, "a Surface Lease Agreement between the Government of Saskatchewan and Amok/Cluff Mining included the requirement that 50 percent of all employees would be 'Northerners'. The program has been extremely effective in increasing the participation rates for native people by adjusting to their lifestyle needs, providing on-the-job training, and flying native employees to and from their homes every other week."⁽⁴⁾

⁽⁴⁾ "Equality in Employment: A Royal Commission Report", p. 219.

5. WOMEN IN UNIONS

We have examined the various forms of inequality experienced by women in the workplace. This situation has to some extent been reflected within the union movement, so we would be quite correct in saying that women are under-represented at a number of levels of our union structures: among executives, among representatives hired by the unions, among officers and local union stewards, and among delegations within the decision-making levels.

How do we explain this?

If we look at the origins of the union movement, we will find the reasons. The union movement originated with the craft unions, which represented almost exclusively men, so men were of course the leaders in these unions. The union movement then developed in industrial sectors, where men were again in the majority. However, the participation of women was characterized by a number of things. In some industries, although women were permitted to enter certain job categories, they were the exception. In these circumstances, it was very difficult for the exceptional cases to take on leading roles as stewards or officers. On the other hand, in some other industries (such as the clothing industry), while women were a majority of employees they were in the least well-paid jobs; the specialized, better-paid jobs were available to men only. Men, who may have been better educated and who were more accustomed to exercising authority, took the leading positions. As well, in the "office" sectors, while women may have been in the majority in terms of numbers, they were generally in support or operations positions. Employers often tended to hire men for supervisory positions. In view of their work experience, what could be more natural than that men take on the responsibility within their union? Inevitably, men set up procedures in the unions that corresponded to their own habits and convenience.

A whole set of practices resulted from this situation, not with the intention of excluding women, but nevertheless with the effect of limiting their involvement. First, let us look at hours, which took little account of their private lives. The times, frequency and length (until late in the evening) of meetings do not take into account the fact that:

- a large number of women in the labour market have one or more children
- responsibility for the family and the home is not always divided between husband and wife
- 85% of single-parent families are headed by women
- there are costs involved in arranging child-care.

Recruitment of stewards is often done by word of mouth. The men talk about it among themselves, give each other support and elect men they know.

There is no longer any need to prove that women are as militant as men. We can all think of instances in our own provinces to illustrate the involvement of women in numerous conflicts.

Here, too, change is called for

Finally, although the numbers of women in the labour market and within union membership are steadily increasing, union leadership is still largely male. This situation also has to change; without special measures women's representation will not change within a reasonable period of time.

We will have to develop an understanding of the status of women at all levels, identify the barriers to women's participation and propose remedial measures in order to encourage women and increase their representation.

5. ET LES FEMMES DANS NOS SYNDICATS?

Nous avons examiné les différentes formes d'inégalités que vivent les femmes dans nos milieux de travail. À certains égards, cette situation s'est transposée à l'intérieur du mouvement syndical. Ainsi nous pouvons dire sans risquer de nous tromper que les femmes sont sous-représentées dans nos instances syndicales : au niveau des directions, au niveau des représentant-e-s embauché-e-s par les syndicats, au niveau des officiers ou officières, des déléguées dans les sections locales, et de ce fait au niveau des délégations à l'intérieur des instances décisionnelles.

un peu d'histoire

Nous pouvons très certainement trouver l'explication de ce fait dans les origines du mouvement syndical. Le mouvement syndical est né des syndicats de métiers représentant presque exclusivement des hommes. Il allait donc de soi que les hommes assument la direction de ces syndicats. Par la suite, le syndicalisme s'est développé dans les secteurs industriels où, là encore, les hommes étaient nombreux. Cependant, ici plusieurs phénomènes sont venus marquer la participation des femmes. Dans certaines industries, les femmes qui avaient accès à certains emplois faisaient figure d'exception. Dans ces circonstances, il était bien difficile pour elles de jouer le rôle de délégué syndical ou d'officier. Par contre, dans d'autres industries (le vêtement, par exemple) les femmes occupaient le plus grand nombre d'emplois et les moins bien rémunérés ; les emplois spécialisés et mieux payés n'étant accessibles qu'aux hommes. Peut-être plus instruits, plus habitués à diriger, les hommes prenaient les postes de commande. Nous pouvons constater aussi que dans les secteurs « bureau », les femmes, quoique majoritaires, avaient généralement un rôle de soutien ou d'exécution. Les employeurs ont souvent eu tendance à embaucher des hommes pour les postes de surveillant. À cause de leur expérience au travail, quoi de plus naturel que les hommes aient été portés à prendre les responsabilités à l'intérieur de leur syndicat ! Inévitablement, ils ont établi un fonctionnement syndical axé sur leurs habitudes et leurs disponibilités.

De cette situation, découlent toute une série de pratiques, qui, tout en n'ayant pas pour but d'exclure les femmes, ont quand même eu l'effet de limiter leur implication. Parlons pour commencer des horaires qui ne tiennent pas tellement compte de la vie privée. Les heures de réunion, leur fréquence, leur durée (tard en soirée) ne tiennent pas compte de ce que :

- une forte proportion de femmes sur le marché du travail ont un ou des enfants
- que le partage des responsabilités familiales et domestiques n'est pas un acquis dans toutes les maisons
- que 85% des familles monoparentales ont une femme à leur tête
- que faire garder les enfants représente des coûts

Le recrutement des délégué-e-s se fait souvent de bouche à oreille. Les hommes s'en parlent, s'appuient et s'élisent entre eux.

La preuve n'est plus à faire : les femmes sont tout autant combattives que les hommes. Nous avons tous et toutes des exemples, dans nos provinces respectives, illustrant l'implication des femmes dans de multiples conflits.

ici aussi, des changements s'imposent

Enfin, bien que le nombre de femmes sur le marché du travail et parmi les effectifs syndicaux augmente régulièrement, la direction des syndicats demeure surtout masculine. Cette situation aussi doit changer ; sans mesures spéciales, la représentation des femmes ne changera pas dans un délai raisonnable.

À tous les paliers du mouvement syndical, il nous faudra donc dresser le portrait de la situation des femmes, identifier les obstacles à l'égalité et proposer des correctifs qui encourageront et augmenteront leur participation.

4. DE QUELS SUPPORTS DISPOSONS-NOUS?

Maintenant que nous avons pris conscience des inégalités, que nous avons analysé les effets de la discrimination systémique et que nous connaissons la raison d'être des programmes d'accès à l'égalité, examinons les supports sur lesquels nous pouvons compter pour réaliser l'égalité en emploi pour les femmes.

UN SUPPORT LÉGISLATIF

Partout au Canada la discrimination salariale et la discrimination en emploi sont interdites. Tout en n'ayant aucun pouvoir magique, les lois ne constituent pas moins l'assise indispensable pour réaliser l'égalité. Cependant, elles ne peuvent seules assurer l'égalité : il faut des moyens, une volonté politique et de la solidarité.

la Charte canadienne des droits

Depuis l'enchâssement de la Charte canadienne des droits et libertés dans la Loi constitutionnelle de 1982, le droit à l'égalité a un fondement solide.

L'article 15, en vigueur depuis le 17 avril 1985 affirme le droit à l'égalité :

« La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques. »

Le paragraphe (2) établit que les programmes dits « de promotion sociale » ne sont pas discriminatoires et n'enfreignent pas le droit à l'égalité :

« Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques. »

Cependant, le Parlement ou la législature d'une province peuvent se soustraire à l'application de certains articles de la Charte, soit de l'article 2 ou des articles 7 à 15 ;

Toutefois, on se rappellera que lors des négociations entourant l'adoption de la Charte, les femmes se sont mobilisées et elles ont réussi à ajouter l'article 28, lequel ne pourra être contourné et qui se lit comme suit :

« Indépendamment des autres dispositions de la présente charte, les droits et libertés qui y sont mentionnés sont garantis également aux personnes des deux sexes ».

les lois anti-discriminatoires

Au Canada, selon le secteur d'activité, nous pouvons être couverts soit par une loi provinciale ou la Loi canadienne sur les droits de la personne. Cette dernière s'applique à tous les ministères et organismes du gouvernement fédéral, aux sociétés de la Couronne ainsi qu'aux entreprises industrielles et commerciales sous juridiction fédérale, telle que banques, compagnies aériennes et ferroviaires et entreprises de camionnage interprovincial.

À travers le Canada, soit par le biais des lois provinciales ou de la Loi canadienne sur les droits de la personne, la discrimination en emploi et salariale est interdite.

Ces lois contiennent certains échappatoires qui peuvent en réduire considérablement la portée :

- toutes les législations concernant la parité salariale limitent la comparaison des emplois à l'établissement de l'employeur

Toutes les lois limitent à l'établissement de l'employeur la comparaison entre les emplois en vue d'établir s'il y a discrimination salariale à l'égard des travailleuses. Cette limite rend impossible la comparaison entre deux entreprises appartenant à des employeurs différents, dont l'une serait composée majoritairement de femmes et l'autre composée majoritairement d'hommes, afin d'établir que le travail des femmes est sous-évalué.

- la parité salariale limitée à un travail égal

Seules la Loi canadienne, la Charte québécoise sur les droits de la personne et la Loi du Manitoba sur l'égalité de la rémunération assurent la parité salariale pour des fonctions équivalentes ou pour un travail d'égale valeur. Dans les autres juridictions, la parité salariale est limitée à un travail égal. Nous avons vu que, règle générale, les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes emplois et ne travaillent pas dans les mêmes secteurs. Cette situation rend difficile l'application du principe de salaire égal pour un travail équivalent. La revendication d'un salaire égal pour un travail équivalent est la pierre angulaire pour la revalorisation du travail des femmes.

Les deux Commissions (fédérale et québécoise) utilisent différents systèmes pour établir que des fonctions sont équivalentes. Il s'agit de comparer les emplois les uns par rapport aux autres, de façon à établir une échelle de salaires qui soit équitable. Bien que ces systèmes ne soient pas parfaits, ils ont le mérite d'établir une plus grande objectivité dans l'attribution des salaires, étant donné que l'évaluation porte sur le contenu des emplois et non sur les individus qui les occupent.

- l'employeur peut discriminer ... s'il est justifié de le faire

Chacune des lois comporte une disposition permettant à l'employeur de discriminer s'il justifie que certaines aptitudes ou qualités sont requises pour un emploi.

- la discrimination doit être intentionnelle

Sauf en vertu du Code des droits de la personne de l'Ontario, de la Loi canadienne sur les droits de la personne et du Code des droits de la personne de la Saskatchewan, l'interdiction est limitée aux seuls cas de discrimination intentionnelle : la discrimination systémique n'est pas spécifiquement reconnue.

- des dispositions timides concernant les programmes d'accès à l'égalité

Toutes les législations anti-discriminatoires canadiennes ont maintenant une disposition permettant l'adoption de programmes volontaires. En vertu de la Loi canadienne, du Code des droits de la personne de la Saskatchewan et de la Charte québécoise, un tribunal d'enquête peut ordonner la mise en œuvre d'un programme d'accès à l'égalité. La Loi de la Saskatchewan se distingue en ce sens que la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan peut imposer directement un programme sans avoir recours au processus de plainte.

l'obligation contractuelle

Tout comme le recommande la Commission Abella, la Saskatchewan a déjà expérimenté l'obligation contractuelle. Par exemple, « un accord de concession du sol passé entre le gouvernement de la Saskatchewan et la firme Amok stipulait que 50% de tous les employés devait être des « gens du Nord ». Le programme a contribué de façon très efficace à augmenter le taux d'activité des autochtones en s'ajustant à leur style de vie, en leur offrant une formation sur le tas et en leur fournissant un service de transport par avion à partir de leur domicile environ toutes les deux semaines ».⁽⁴⁾

⁽⁴⁾ « Égalité en matière d'emploi », Rapport d'une Commission royale, p. 219.

- de la protection contre le harcèlement sexuel et la mise en œuvre de mesures de support visant à l'éliminer
- de l'élimination de la discrimination dans les régimes d'avantages sociaux
- en cas de changements technologiques, que nos conventions prévoient la protection de l'emploi et le recyclage en vue d'autres postes à salaire égal ou supérieur et que le recyclage soit payé par l'employeur sur les heures de travail
- de la révision des tests d'aptitudes et des épreuves physiques qui ont un impact négatif sur les femmes sans être justifiés par les aptitudes requises pour les emplois postulés
- de la révision des descriptions de tâches pour éliminer les critères et les exigences non fondés sur les caractéristiques de l'emploi
- de l'instauration et l'amélioration des clauses relatives à la santé et sécurité, notamment au sujet de la protection des organes reproducteurs tant chez les hommes que chez les femmes
- de la conception et l'adaptation des lieux de travail et d'équipements en fonction des principes de l'ergonomie, des vêtements de travail et de sécurité, de l'installation sanitaire de manière à permettre aux femmes d'accéder aux postes non-traditionnels
- de s'assurer que les employé-e-s à temps partiel et temporaires aient les mêmes avantages sociaux que les employé-e-s à temps complet
- de l'accès à la formation professionnelle et au recyclage sur le temps de travail
- de la sensibilisation des compagnons et compagnes de travail de façon à ce qu'ils ou qu'elles acceptent mieux les personnes qui occupent des emplois non-traditionnels
- de l'accès au congé éducation payé.

Afin de protéger nos emplois et d'augmenter le nombre d'individus embauchés, il peut être nécessaire de négocier des clauses qui visent le plein emploi, notamment :

- la limitation du temps supplémentaire en cas de mise à pied
- la réduction générale du temps de travail.

NÉGOCIATIONS DES MESURES DE REDRESSEMENT

Les mesures permanentes sont généralement insuffisantes : elles visent à lever les obstacles mais elles n'assurent pas, à elles seules, une juste représentation des femmes dans tous les emplois et à tous les niveaux. Ponctuelles et temporaires, les mesures de redressement visent à accélérer la réalisation de l'égalité.

Exemple: un employeur prévoit embaucher *trois* mécanicien-ne-s dans l'année qui vient
la mesure de redressement pourrait être à l'effet que l'employeur devra embaucher au moins *une* femme

Les mesures de redressement sont des mesures préférentielles et exclusives à l'égard des femmes. Dans notre exemple, bien sûr *une* femme sera préférée à un homme, cependant il faut noter que *deux* hommes seront quand même embauchés. Les mesures de redressement n'annihilent pas les chances d'emploi pour les hommes, cependant elles ont l'effet d'augmenter celles des femmes. Ces mesures ont été jugées indispensables. Les préjugés sont si tenaces et si bien ancrés que, sans elles, les femmes n'arriveraient pas à pénétrer les milieux d'où elles ont été systématiquement exclues.

Les mesures de redressement s'appliquent à l'embauche, aux promotions, aux transferts, à la formation professionnelle, au recyclage. Chaque milieu de travail ayant des problèmes particuliers, les mesures de redressement, tout comme les mesures permanentes, varieront de l'une à l'autre.

NÉGOCIATIONS DES MESURES DE SOUTIEN

L'égalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail ne pourra se réaliser pleinement que lorsque les femmes ne supporteront plus seules le poids essentiel des charges familiales et domestiques. Pour ce faire, les parents ont besoin de soutien. Par exemple, nous devons penser à négocier :

- des congés parentaux payés : — de maternité
— de paternité
— parental
— absences pour fins familiales
- des garderies ouvertes 24 heures ou des services de gardes adéquats
- des horaires flexibles
- la réduction du temps de travail

ÉTABLISSONS DES OBJECTIFS ET DES ÉCHÉANCIERS

La définition d'objectifs (combien de femmes faudra-t-il embaucher? selon quel ratio? à quel rythme? en combien de temps?) constitue un aspect essentiel d'un programme d'accès à l'égalité.

Dans cette définition, plusieurs facteurs peuvent intervenir. Selon l'orientation de nos interventions, il pourra être nécessaire de tenir compte du taux projeté de postes à combler, des prévisions d'augmentation ou de baisse de la main d'œuvre, de la disponibilité de formation pour les femmes, etc. Il pourra être parfois utile de tenir compte de la réalité des femmes dans la région ou à l'échelle même du pays. Par exemple, dans l'Ordonnance rendue le 22 août 1984 par un tribunal de la Commission canadienne des droits de la personne dans le cas du C.N., on a fixé l'objectif à 13%. C'est-à-dire que, jusqu'à ce que les femmes représentent 13% de la main d'œuvre des cols bleus, le C.N. devra embaucher une femme à chaque quatre embauches. La preuve statistique faite devant le tribunal a révélé, qu'à travers le Canada, le pourcentage de femmes occupant des postes de cols bleus est de 13%; le C.N. devra donc refléter ce pourcentage dans la composition de sa main d'œuvre.

De plus, les objectifs et les échéanciers permettent de mesurer plus facilement les lacunes du programme. Ceux qui s'opposent aux objectifs quantitatifs prétendent que les employeurs ont tendance à les considérer comme des objectifs maximaux et qu'ils ne feront aucun effort pour les dépasser. Ils craignent aussi que les objectifs puissent contribuer à dévaloriser celles qui auront été « favorisées » dans le cadre de ce programme.

SURVEILLONS L'APPLICATION DU PROGRAMME

La seule façon d'être assurés que le programme atteindra des objectifs est d'en surveiller l'application, d'en évaluer périodiquement les progrès ou les lacunes. Il faudra donc négocier pour que l'employeur produisent des rapports annuels comprenant

- le nombre total de personnes ayant posé leur candidature par sexe et par type d'emploi
- le nombre total de personnes embauchées dans chacune des catégories d'emploi
- la liste des mesures (ou efforts) entreprises par l'employeur en vue d'atteindre les objectifs fixés
- les informations pertinentes concernant tout changement de titre, de fonction ou de statut.

Le portrait de notre milieu de travail comporte deux volets : une compilation statistique de la situation (un portrait par chiffres) et un inventaire des différentes pratiques d'emploi. Pour la *compilation statistique*, il s'agit de savoir :

- le nombre d'employé-e-s masculins et féminins dans l'entreprise
- le nombre d'employé-e-s masculins et féminins dans chaque catégorie d'emploi
- la moyenne de salaire des hommes et des femmes
- l'échelle salariale s'appliquant à chaque groupe
- la moyenne d'ancienneté des hommes et des femmes et/ou la moyenne d'ancienneté par catégorie d'emploi
- le nombre de personnes dans chacune des catégories d'emploi et la proportion d'hommes et de femmes dans chaque catégorie d'emploi au cours des douze derniers mois
- le nombre de personnes qui ont fait une demande d'emploi pour chaque catégorie d'emploi au cours des douze derniers mois et la proportion d'hommes et de femmes, de même que le nombre de personnes par catégorie qui ont obtenu un emploi
- le nombre de promotions par catégorie d'emploi au cours des douze derniers mois et la proportion d'hommes et de femmes
- le nombre d'employé-e-s à temps partiel dans chacune des catégories
- le nombre d'employé-e-s à contrat dans chacune des catégories
- le nombre d'employé-e-s en formation ou/et congé d'étude dans chacune des catégories
- le nombre d'embauches prévues pour les deux prochaines années
- le nombre de mises à pied et de départs au cours des deux dernières années, etc.

Quant à l'inventaire des différentes pratiques d'emploi, il y a lieu d'examiner plus particulièrement :

- les méthodes de recrutement du personnel des différentes catégories
- les critères d'embauche dans chacune des catégories d'emploi
- les tests d'aptitudes
- les entrevues de sélection
- les examens médicaux
- les critères d'accès à la formation et au perfectionnement
- l'aménagement des postes de travail, l'équipement et les vêtements de travail
- les exigences normales de chacune des tâches, etc.

Généralement, l'employeur a en main une bonne partie des renseignements dont nous avons besoin, particulièrement les statistiques. Certains employeurs donneront volontiers leur collaboration, *alors que d'autres ne le feront pas. Il serait bon de négocier l'accès à l'information.*

ANALYSONS CES DONNÉES ET LES CLAUSES DE NOTRE CONVENTION COLLECTIVE

L'analyse de ces données nous permettra de poser un diagnostic sur la réalité des inégalités et de dégager des solutions. Pris isolément, chaque problème peut difficilement expliquer à lui seul une situation défavorable aux femmes. Généralement, c'est le cumul de plusieurs facteurs qui explique que les femmes sont perdantes dans le milieu de travail.

La réalisation de cette étape ne pourra se faire sans la contribution de tous les comités syndicaux en mesure d'apporter un éclairage particulier sur la situation des femmes et sur les correctifs à apporter.

IDENTIFIONS LES OBSTACLES ET FAISONS-LES CONNAÎTRE

Tous les moyens seront bons pour sensibiliser nos membres aux obstacles à l'égalité : rapports dans les différentes instances syndicales, tracts, articles dans le journal, débats-midi, etc. La consigne : plus nos membres seront informés, moins grande sera la résistance et meilleures nos chances d'établir une véritable égalité.

Une fois que les membres du syndicat auront compris les obstacles auxquels font face les femmes et les objectifs d'un programme d'accès à l'égalité, le syndicat pourra s'engager à négocier des mesures susceptibles de corriger la situation des femmes. On peut donc rédiger une déclaration de principe énonçant les points suivants :

- le syndicat poursuit un objectif d'égalité entre les hommes et les femmes dans le milieu du travail
- le syndicat, appuyé par ses membres, souhaite mettre en place un programme d'accès à l'égalité
- le programme prendra les moyens jugés nécessaires pour atteindre cet objectif

ORGANISONS DES SESSIONS DE SENSIBILISATION

Il va de soi que nous devons organiser des sessions de formation pour nos membres. L'idéal serait que ces séances de formation aient lieu pendant les heures de travail.

NÉGOCIONS DES MESURES PERMANENTES

La première exigence d'un programme d'accès à l'égalité est la suppression des obstacles qui défavorisent les femmes collectivement. Les mesures permanentes s'attaquent aux pratiques discriminatoires les plus évidentes, celles qui résultent d'un traitement inégal, différent et ouvertement défavorable aux femmes. Il peut s'agir :

- d'une clause interdisant la discrimination
- de la féminisation des titres d'emploi et de l'utilisation de termes neutres dans nos conventions collectives
- d'assurer une *présence* (et non une participation) sensibilisée aux problèmes particuliers des femmes lors des entrevues d'embauche ou de sélection
- de la révision des formulaires de demande d'emploi
- de négocier l'égalisation des salaires de base
- de la négociation d'augmentations salariales entraînant une réduction des écarts de salaires
- de la révision du système de classement et des plans d'évaluation afin d'obtenir la parité salariale pour un travail d'égale valeur
- du renforcement des droits reliés à l'ancienneté, notamment mais non d'une manière limitative :
 - comptabiliser l'ancienneté pendant les congés de maternité et congés parentaux
 - négocier l'ancienneté universelle (générale) plutôt que l'ancienneté départementale
 - dans les cas où il serait établi qu'il y a eu discrimination à l'embauche, faire courir l'ancienneté à partir de la date où la discrimination a eu lieu
 - comptabiliser le travail effectué dans le cadre de statuts précaires aux fins du calcul de l'ancienneté

3. CHEZ NOUS, COMMENT RÉALISER L'ÉGALITÉ ?

Toutes les entreprises ont besoin de ressources humaines ; les règles du jeu étant ce qu'elles sont, ce sont les employeurs qui définissent les emplois, organisent le travail, fixent les critères d'embauche et de promotion, sélectionnent les travailleurs et les travailleuses. Dans les milieux syndiqués, on se sert des conventions collectives pour limiter les droits de l'employeur. C'est dans cette perspective que nous négocions l'implantation des programmes d'accès à l'égalité. Dans la fonction publique, où il est souvent interdit aux syndicats de négocier certaines questions, il faut qu'une réforme législative intervienne pour que des programmes d'accès à l'égalité puissent être négociés.

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 résoud 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.)

À titre indicatif, nous suggérons un plan d'action comprenant différentes étapes à suivre. Bien entendu, chaque section locale, chaque syndicat doivent l'adapter à leurs besoins. Par exemple, certains pourront décider de mandater le comité de négociation pour négocier le principe de l'implantation du programme et chargeront un comité paritaire de la responsabilité de l'implantation. D'autres choisiront de confier au même comité l'élaboration et la négociation du programme.

Notre plan d'action met en évidence le Comité de la condition féminine. Mais certaines sections locales ou syndicats opteront peut-être pour la création d'un Comité d'accès à l'égalité regroupant les autres groupes cibles. Cependant, une chose demeure : les travailleuses devront s'impliquer à tous les niveaux du processus.

POUR UNE VISION SYNDICALE, PRENONS L'INITIATIVE

Nous savons que nous ne pouvons nous fier aux employeurs pour veiller aux meilleurs intérêts des travailleurs et des travailleuses. La place qu'ils ont faite aux femmes n'est pas des plus enviables et leurs mesures pour « améliorer » la situation des femmes n'ont pas produit à ce jour de résultats encourageants. Généralement, les employeurs, afin de sauvegarder leur image, vont accorder à une femme, de temps à autre, un poste de direction ou en embaucheront une ou deux dans des emplois non-traditionnels. Cependant, l'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, ce n'est pas cela : l'égalité ne se fonde pas sur des exceptions.

Dans son « Énoncé de politique sur les femmes et l'action positive », le C.T.C. précise que l'approche syndicale doit découler d'une vision globale du milieu de travail et être orientée vers les besoins de la majorité des travailleuses confinées dans des ghettos d'emploi à faible rémunération.

Un programme d'accès à l'égalité comprend une série de mesures qui ont comme objectif de revaloriser le travail « normalement » exécuté par les femmes et de permettre un accès réel à tous les emplois. Ces mesures doivent être définies et implantées en tenant compte des attentes des travailleuses et de nos pratiques syndicales. Cela ne veut pas dire que nous devons attendre l'unanimité ; cela signifie que nous devons définir nous-mêmes le contenu de chaque programme. Cela ne veut pas dire non plus que nous devons attendre la « reprise » économique. Les travailleuses ont assez attendu. Les besoins sont urgents et aucune raison ne pourrait justifier une attitude indifférente à l'égard de la discrimination faite aux femmes.

Afin de sensibiliser nos membres, nous pouvons :

- organiser des réunions d'information à l'heure du midi
- inviter les membres à parler de leurs problèmes, à partager leurs expériences
- écrire des articles dans le journal syndical
- préparer un questionnaire pour mieux connaître les intérêts des travailleuses
- examiner si certaines pratiques syndicales peuvent freiner l'implication des femmes, par exemple l'heure des réunions
- s'assurer que les travailleuses sont représentées à tous les niveaux de la structure syndicale, etc.

NÉGOCIONS LE PRINCIPE D'IMPLANTATION D'UN PROGRAMME

La démarche en vue de l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité ressemble à la préparation de la négociation de la convention collective. Lorsque nous sommes rendus à négocier le principe d'implanter un programme d'accès à l'égalité, les membres du syndicat doivent avoir été sensibilisés aux problèmes des femmes ; des données suffisantes doivent avoir été recueillies sur la situation des femmes dans notre milieu de travail afin de démontrer qu'elles subissent une discrimination. Une entente de principe entraînera, dans la majorité des cas, la création d'un comité paritaire, dont la responsabilité sera de définir le contenu du programme.

FORMONS UN COMITÉ POUR SON ÉLABORATION, SA NÉGOCIATION, ET SA SURVEILLANCE

Dans un cas comme dans l'autre, il va de soi qu'un comité syndical doit être spécifiquement chargé de la réalisation du programme. Le Comité de condition féminine peut être le comité tout désigné pour remplir ce mandat. Si pour une raison ou pour une autre, il n'y a pas de comité de condition féminine, un autre comité ou un nouveau comité peut assumer cette fonction, pourvu que les membres aspirent à trouver les moyens pour assurer l'égalité.

Entre autres fonctions, ce comité devra faire le portrait de la situation des femmes dans le milieu de travail, analyser les différents obstacles auxquels elles se butent et définir les moyens pour éliminer les inégalités. Ce travail d'envergure nécessitera plusieurs heures de travail. Il y aurait donc lieu de prévoir des libérations pour les membres de ce comité, défrayées par l'employeur.

FAISONS-LE RECONNAÎTRE PAR L'EMPLOYEUR

Nous devons prendre tous les moyens pour être reconnu-e-s comme partenaire égal dans toute l'élaboration du programme d'accès à l'égalité. Il s'agit d'utiliser ceux qui correspondent à notre fonctionnement local, soit par voie de négociation de la convention collective, par lettre d'entente, etc.

DRESSONS LE PORTRAIT DE LA SITUATION DANS NOTRE MILIEU

La collecte de renseignements sur la situation des femmes et des hommes dans notre milieu de travail et sur les différentes pratiques reliées à l'emploi est à la base même d'un programme d'accès à l'égalité. C'est en analysant ces données que nous pourrons, dans un premier temps, identifier les obstacles et, dans un deuxième temps, proposer des solutions qui s'inspirent du vécu de nos membres.

Prenons aussi l'exemple des personnes ayant travaillé à temps complet :

« En moyenne, les emplois occupés par des hommes travaillant à temps plein toute l'année en 1981 payaient un taux horaire de 9,83 \$ tandis que ceux occupés par des femmes payaient un taux de 7,66 \$, soit 78% du taux de rémunération moyen des hommes. Dans le cas de postes syndiqués, le taux de rémunération moyen des hommes était de 10,17 \$ et celui des femmes de 8,69 \$, soit 85,4% du salaire des hommes ».⁽³⁾

Cette différence de rémunération est attribuable à plusieurs facteurs :

- les femmes occupent souvent des emplois situés au bas des échelles salariales
- généralement le travail des femmes est sous-évalué. Peu importe le système de rémunération utilisé, les secteurs d'emplois occupés par les femmes sont moins bien rémunérés que les secteurs occupés par les hommes. Certaines théories expliquent cette situation. L'une est basée sur le fait que le travail des femmes n'est pas socialement valorisé, plusieurs emplois occupés par les femmes étant, en quelque sorte, une continuité du travail exécuté gratuitement à la maison. L'autre s'attaque plutôt aux mécanismes d'attribution d'une valeur monétaire au travail des femmes, lesquels comporteraient des valeurs et des stéréotypes qui défavorisent les femmes
- les femmes n'ont pas un accès réel à l'emploi, plusieurs ne peuvent qu'obtenir un travail à temps partiel ou de nature précaire
- les travailleuses sont moins syndiquées que les travailleurs (30% vs 37%)
- les augmentations au pourcentage contribuent à maintenir les écarts de salaire entre les hommes et les femmes
- les lignes de progression dans les emplois occupés par les femmes comptent généralement plus de niveaux avant d'atteindre le salaire maximum

LES EMPLOIS OCCUPÉS PAR DES FEMMES SONT TOUCHÉS DE FAÇON DISPROPORTIONNÉE PAR LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Actuellement, il est difficile de prévoir exactement les conséquences négatives des changements technologiques sur l'emploi. Cependant, nous savons déjà qu'ils auront un impact non seulement sur le volume d'emploi mais aussi sur leur nature.

pertes d'emplois

Déjà les caissières, les téléphonistes, les secrétaires sont particulièrement confrontées à l'introduction des nouvelles technologies et la plupart des projections laissent entendre que travailleuses du SECTEUR TERTIAIRE (où sont produits les services et les échanges de biens) seront les plus durement touchées. Or, environ 80% des femmes ayant un emploi rémunéré se retrouvent dans le secteur tertiaire. Le chômage risque donc d'atteindre très sérieusement ces travailleuses. Ceci étant dit, les travailleuses du secteur manufacturier ne sont pas à l'abri : par exemple, l'arrivée des machines au laser pour coudre et couper le tissu risque de diminuer les emplois dans ce secteur. Bien sûr, de nouveaux emplois seront créés mais rien n'indique qu'ils le seront dans les entreprises où les postes ont été coupés, ni même dans les secteurs touchés.

la nature du travail

Les nouvelles technologies chambardent la manière de travailler et affectent très sérieusement les travailleuses et les travailleurs. D'une manière générale, les travailleuses et les travailleurs ont moins de contrôle sur leur travail.

⁽³⁾ « Égalité en matière d'emploi », Rapport d'une Commission royale, p. 83.

En outre, certaines compétences ou connaissances ne sont plus nécessaires pour occuper tel ou tel emploi. Bien sûr, une préposée à une machine n'a qu'à appuyer sur un bouton pour que toute une série d'opérations s'ensuivent. Cependant, on ne peut pas dire que le fait de travailler différemment diminue la charge de travail. Au contraire. Généralement la charge de travail augmente, les responsabilités ainsi que le stress. Un faux geste, un mauvais bouton, voilà qu'une seule erreur peut entraîner une foule de complications. Finalement, la plupart de ces emplois issus des nouvelles technologies exigent des travailleuses de nouvelles habiletés.

De plus, il est possible, à l'heure actuelle, de vérifier le nombre de clients qu'une caissière a servis dans une journée, le nombre et la durée des appels reçus par la téléphoniste, etc. De toute évidence, cette surveillance accrue rend le travail encore plus stressant.

restructuration du temps de travail

Cette nouvelle organisation du travail favorisera la conversion d'emplois à plein temps en emplois à temps partiel. On prévoit une augmentation du travail à domicile. Un grand nombre de femmes se retrouveront probablement chez elles devant des terminaux, tout en assumant leurs responsabilités familiales. Conséquemment, le partage des responsabilités familiales risque d'être mis en veilleuse. De plus, ces travailleuses isolées n'auront pas beaucoup d'occasions de se regrouper et de profiter des avantages de la syndicalisation.

Il ne serait pas étonnant d'assister, d'ici quelques années, à une augmentation des horaires de travail sur « les chiffres » avec toutes les conséquences sociales que cette organisation du travail peut amener chez les travailleurs et les travailleuses.

autres changements

D'autres changements, déjà prévisibles, modifieront le travail des femmes : les coupures budgétaires, la privatisation de certains organismes gouvernementaux, la déréglementation dans divers secteurs. Ces politiques menacent la situation des femmes sur le marché du travail.

2. COMMENT LES FEMMES VIVENT-ELLES LA DISCRIMINATION

UNE RÉALITÉ COLLECTIVE

La démonstration que les femmes subissent un sort différent des hommes sur le marché du travail n'est plus à faire. Les obstacles auxquels les femmes se butent sont nombreux et souvent imbriqués les uns aux autres. Les femmes ont dû conquérir miette par miette leur égalité sur le plan juridique mais cette reconnaissance d'égale valeur et de droits égaux pour tous les individus n'a pas réussi à ébranler les fondements de la discrimination faite aux femmes en emploi. Bien qu'il serait intéressant de s'interroger sur les origines de la discrimination, il est beaucoup plus urgent aujourd'hui d'en analyser les conséquences.

Comme syndicalistes, nous sommes toutes et tous à même de constater que la syndicalisation est intimement liée à l'amélioration des conditions de travail. Elle signifie pour l'ensemble des travailleurs et des travailleuses, une protection contre les décisions patronales arbitraires, une plus grande sécurité d'emploi, de meilleures conditions de travail, des salaires généralement plus élevés et pour les travailleuses en particulier, la protection de la maternité et de ses suites, comme par exemple un congé avec indemnité, l'assurance de retrouver au retour le même emploi ou l'équivalent, etc. Malgré cette évolution, la discrimination à l'égard des femmes persiste sous de multiples formes difficiles à identifier : elle est systémique.

En 1984, 53.5% des Canadiennes occupaient un emploi rémunéré, constituant 42% de la population active. On prévoit que, d'ici l'an 2000, la proportion d'hommes et de femmes sur le marché du travail sera sensiblement la même. Mais suffit-il de retrouver une proportion équivalente de travailleuses et de travailleurs pour prétendre à l'égalité? Avant de répondre à cette question, il faut examiner la véritable place que les femmes occupent sur le marché du travail, leur rémunération et leurs perspectives d'avenir.

LES FEMMES N'ONT ACCÈS QU'À CERTAINS TYPES D'EMPLOI

Certains métiers ou types d'emplois sont teintés des caractéristiques des rôles qu'on attribue aux femmes dans la société. En nombre limité, ils regroupent la très grande majorité des femmes sur le marché du travail.

En 1982, 77% des femmes canadiennes au sein de la main d'œuvre se répartissent dans seulement 5 des 22 catégories d'emplois : la vente, le travail de bureau, les services, l'enseignement et la santé.

Ces emplois communément appelés « emplois féminins », « métiers traditionnellement féminins », par opposition aux métiers ou emplois habituellement occupés par les hommes.

Emploi non-traditionnel

On appelle emploi non-traditionnel un emploi dans lequel les femmes sont sous-représentées. (Exemples : opératrice de machinerie lourde, chauffeuse d'autobus, permanente syndicale, etc.)

Plusieurs études mettent en évidence l'existence de deux marchés du travail : un pour les hommes où l'éventail des emplois est large, les salaires plus élevés et les possibilités de promotion ou d'avancement nombreuses ; un pour les femmes où l'éventail des emplois est limité, les salaires au bas de l'échelle, les chances d'avancement plutôt faibles et l'accès à d'autres types d'emplois difficile.

cette concentration profite à l'employeur

Si cette situation a été maintenue jusqu'à maintenant, c'est sûrement que l'employeur y trouve son compte :

- le large bassin de main d'œuvre féminine prête à travailler, par rapport au nombre restreint de types d'emplois, permet à l'employeur d'offrir aux femmes des salaires plus bas
- l'abondance de main d'œuvre pour le nombre restreint d'emplois lui fournit également l'occasion de développer des alternatives au travail à temps plein et aux emplois permanents : l'expansion du temps partiel, du travail à domicile, du travail non-déclaré, du travail précaire en général nous le prouve. Par exemple, les femmes représentent 72% des travailleurs à temps partiel. Par conséquent, elles n'ont pas accès à la plupart des avantages liés à l'emploi : la pension, les promotions, la formation, les congés d'étude, etc.
- un marché du travail scindé en deux divise aussi les hommes et les femmes. Il arrive d'entendre que les femmes sont responsables du taux élevé de chômage, ou bien qu'elles veulent voler les emplois des hommes. Ce que les employeurs ne nous disent pas, cependant, c'est que les femmes ont les mêmes responsabilités financières que les hommes :
 - 1 mariage sur 3 se solde par un divorce. Les femmes, dans la très grande majorité des cas, ont la garde des enfants. Les statistiques révèlent qu'entre la moitié et les trois quarts des pensions alimentaires sont partiellement ou totalement impayées
 - Le Conseil canadien du bien-être social a établi que si les femmes quittaient le marché du travail, le nombre de familles vivant sous le seuil de la pauvreté doublerait.

HORS DES « MÉTIERS BATTUS », LES FEMMES RENCONTRENT DES DIFFICULTÉS

L'accès des femmes à des emplois non traditionnels provoque parfois de la rancœur. Les femmes qui recherchent ces emplois doivent faire face à d'énormes obstacles, par exemple :

- lorsqu'elles postulent pour de tels emplois, l'employeur les invite, subtilement ou pas, à retirer leur candidature
- à l'embauche, on leur fait passer des tests physiques ou des tests d'aptitude qu'on ne fait pas subir aux hommes ; on leur demande des qualifications non-requises pour l'emploi
- on exige souvent qu'elles exécutent leur travail mieux que les hommes
- on craint les mauvaises réactions des clients ou des usagers
- parfois, on leur donne les pires tâches pour les pousser à abandonner cet emploi
- souvent agressifs à leur égard, les compagnons de travail ont le sentiment que leur travail se dégrade si des femmes peuvent l'exécuter
- elles sont victimes de harcèlement sexuel

LES FEMMES GAGNENT MOINS CHER QUE LES HOMMES

Malgré les législations sur la parité salariale, et sous quelque angle que nous l'examinions, la rémunération des femmes en tant que groupe est moindre. Prenons par exemple le revenu moyen :

En 1982, le revenu moyen des travailleurs canadiens était de 25,096 \$ comparativement à 16,056 \$ pour les travailleuses canadiennes, soit 64% du revenu moyen des travailleurs

1. D'ABORD, DES DÉFINITIONS

LES FORMES DE LA DISCRIMINATION

Il y a deux formes de discrimination : la discrimination directe et la discrimination systémique.

la discrimination directe

La discrimination est directe (ou ouverte) lorsqu'un individu ou un groupe est traité différemment à cause de son sexe ou de l'un des motifs interdits par les lois ou par les conventions collectives. Cette forme de discrimination peut résulter de la mauvaise foi et être intentionnelle mais elle peut aussi être le fruit de préjugés et de l'ignorance. Par exemple, si un employeur croit que les femmes n'ont pas d'aptitudes pour la mécanique, il n'aura pas tendance à embaucher des mécaniciennes. Cependant, aujourd'hui un employeur avouera rarement de manière ouverte qu'il n'embauche pas les femmes, les femmes enceintes ou les membres des minorités visibles. Il trouvera des prétextes pour les refuser.

la discrimination systémique

Effets, résultats discriminatoires, voilà l'essence de la discrimination systémique. La discrimination systémique et le résultat des pratiques ou politiques d'emplois qui, sans avoir été mises en place dans le but d'exclure les femmes, produisent quand même cet effet.

Le concept de la discrimination systémique est apparu lorsque, malgré les lois et les clauses de conventions collectives interdisant la discrimination basée sur le sexe, on s'est aperçu que la situation des femmes ne s'améliorait pas pour la peine. On a alors exploré la structure du système d'emploi. Conclusion : plusieurs pratiques ou politiques reliées à l'emploi, à première vue non-discriminatoires et n'ayant pas été implantées dans l'intention d'exclure les femmes, génèrent des effets discriminatoires à l'égard des femmes.

Il importe donc peu de s'interroger sur les motifs de l'employeur. Ce qui compte, ce sont les résultats. Si, dans une entreprise, les employés féminins ne se retrouvent pas ailleurs que dans les bureaux, on peut présumer une discrimination systémique. Celle-ci peut être provoquée par des critères d'embauche arbitraires, par des exigences non-reliées à la tâche même, par l'équipement non-adapté à la taille des femmes, etc. Bref, la discrimination résulte d'obstacles empêchant les femmes d'obtenir les mêmes emplois que les hommes, les mêmes conditions de travail, entre autres un salaire égal.

UN PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI POUR LES FEMMES

Dans son énoncé de politique sur les femmes et l'accès à l'égalité, le C.T.C. définit l'accès à l'égalité comme un processus global visant à surmonter la discrimination et ses effets, c'est-à-dire :

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

Au Canada, la reconnaissance que les femmes constituent un groupe historiquement et systématiquement discriminé, a donné lieu au concept d'action positive ou d'« Affirmative Action ». En effet, les programmes d'accès à l'égalité veulent corriger la discrimination directe et la discrimination systémique. Ultimement, ils visent à donner aux femmes l'accès à tous les emplois, à revaloriser les emplois traditionnels, et améliorer ainsi leur situation économique.

TROIS TYPES DE MESURES

Un véritable programme d'accès à l'égalité comprend trois types de mesures inter-reliées : des mesures permanentes, de redressement et de soutien.

des mesures permanentes

Les mesures permanentes sont des mesures mises en place en vue d'éliminer tous les aspects discriminatoires des pratiques reliées à l'emploi. Ces mesures auront *pour résultat* de revaloriser le travail « normalement » exécuté par les femmes et de leur permettre un réel accès à tous les emplois. Ces mesures sont dites permanentes, en ce sens qu'elles devront toujours être appliquées tout comme elles auraient dû toujours l'être. Elles placent tous les individus sur le même pied, aucun n'étant découragé ou empêché d'exercer un métier, d'occuper un emploi à cause de son sexe. En fait plusieurs de ces mesures font déjà partie de nos conventions collectives (ex. l'application du principe à travail équivalent, salaire égal, les clauses sur le harcèlement sexuel, etc.).

les mesures de redressement

Les mesures de redressement corrigeront *les effets* de la discrimination passée. Ces mesures découlent du principe que, si les femmes n'avaient pas subi la discrimination, elles seraient présentes dans tous les métiers et y gagneraient le même salaire que les hommes. Ces mesures visent donc à rétablir l'équilibre. *Pour une certaine période seulement*, il faudra *traiter les hommes et les femmes différemment* afin d'arriver à un *résultat* de juste représentation des hommes et des femmes dans toutes les sphères d'emplois. Voilà pourquoi elles sont qualifiées de mesures ponctuelles et temporaires : elles ne dureront qu'un temps. Par exemple, il peut s'agir de favoriser l'embauche de femmes dans des métiers non traditionnels. Si l'on doit embaucher dans les deux prochaines années vingt chauffeur-e-s d'autobus, on pourrait prévoir qu'un tiers de ces embauché(e)s seront des femmes.

les mesures de soutien

Le débat autour de l'égalité restera théorique si rien n'est fait, par exemple, pour permettre aux parents de concilier famille et travail. Les mesures de soutien devront créer l'infrastructure pour réaliser notre objectif : l'égalité. Il peut s'agir de garderies en milieu de travail, d'horaires de travail adaptés aux horaires scolaires, etc.

des objectifs et des échéanciers

L'établissement d'objectifs quantitatifs et d'échéanciers sont nécessaires pour vivre l'égalité dans un délai raisonnable, de même que l'analyse périodique des progrès réalisés.

Depuis longtemps, les femmes se regroupent dans le mouvement syndical, revendiquant de meilleures conditions de vie et de travail. Quand elles obtiennent la parité salariale, le droit à un congé de maternité, etc., c'est qu'elles ont trouvé des alliés. À force de mettre de l'avant leurs revendications, les femmes ont réussi à faire évoluer les mentalités. L'influence qu'elles exercent est de plus en plus reconnue ; leurs nombreuses batailles leur ont acquis une force politique. Lors de la dernière élection fédérale, les politiciens l'ont bien compris : ils ont propulsé sur la place publique les revendications des femmes qui ont même fait l'objet d'un débat télévisé et leurs programmes politiques traduisaient les préoccupations de cette moitié de l'électorat.

Mais bien que les attitudes changent, la pauvreté se féminise. En 1982, 82% de toutes les familles monoparentales canadiennes avaient une femme à leur tête et trois sur cinq des familles dirigées par des femmes vivaient sous le seuil de la pauvreté. Dans son rapport sur l'Égalité en matière d'emploi, la Commission Abella remarque que, du moins pour ce qui est des onze sociétés d'État et entreprises appartenant au gouvernement fédéral, la situation des femmes évolue lentement :

« L'amélioration de la condition des femmes, le seul groupe pour lequel les sociétés possédaient des données, a été minime sur une période de cinq ans. En effet, les femmes restent démesurément cantonnées dans des professions les moins bien rémunérées, et ce dans toutes les sociétés ».⁽¹⁾

et demain ?

L'avenir n'est reluisant ni pour les travailleuses, ni pour les travailleurs : le chômage affecte tout le monde. Les nombreuses compressions budgétaires et les nouvelles technologies tendent à limiter le nombre d'emplois. « L'Événement » de janvier 84, (journal du Syndicat canadien de la fonction publique) consacré entièrement aux nouvelles technologies, rapporte qu'avec l'arrivée du transfert électronique de fonds et de caisses automatiques, la Banque de Nouvelle-Écosse, à elle seule, a mis à pied 1600 personnes en 1982.⁽²⁾ Il signale également que, selon le syndicat représentant les employé(e)s de l'industrie de l'alimentation, la technologie actuelle est suffisante pour réduire la main d'œuvre des supermarchés de plus de 50%.⁽²⁾ Il est aussi fait mention des prévisions dramatiques de l'auteure de « Women and the Chip », Heather Menzies, concernant le secteur bureau :

« Les femmes canadiennes courent au désastre, car elles continuent de se concentrer dans des emplois de bureau, alors que l'industrie semble avoir de moins en moins besoin de ce type de travail. Cette divergence croissante entre, d'une part, l'offre de plus en plus forte de main d'œuvre féminine dans le personnel du bureau et, d'autre part, une demande de personnel de bureau qui s'effondre rapidement pourrait aboutir à créer presque un million de femmes en chômage d'ici 1990, à moins qu'on ne prenne des mesures appropriées... »⁽²⁾

Particulièrement à cause du type d'emplois qu'elles occupent, il est donc possible que les femmes subissent plus durement les contrecoups des changements technologiques.

Si nous voulons qu'à l'avenir les femmes aient un accès égal à l'emploi, des changements doivent aussi intervenir hors du travail. Différentes études illustrent qu'à cause de leur conditionnement et de l'orientation qu'elles reçoivent à l'école, les filles continuent à se diriger dans des disciplines dites féminines. Des mesures énergiques doivent être prises afin d'encourager les filles à se diriger dans d'autres champs; il va de soi qu'il faut revendiquer l'abolition des stéréotypes dans les programmes scolaires. Les filles doivent avoir un véritable accès à l'éducation, à la formation professionnelle et au recyclage. Éducation, formation et perspective d'emplois vont de pair. À quoi servirait, par exemple, une formation non-traditionnelle si les employeurs ne sont pas disposés à embaucher des femmes ?

⁽¹⁾ « Égalité en matière d'emploi », Rapport d'une Commission royale, Sommaire général, p. 1.

⁽²⁾ L'Événement, Syndicat canadien de la fonction publique, « La nouvelle société électronique », document d'information et de sensibilisation pour vous mettre la puce à l'oreille, Vol. 7, No. 1, janvier 1984, p. 60.

notre action syndicale

Appartenant à des syndicats, nous disposons d'un outil privilégié pour contrer la discrimination : notre action collective. Les luttes menées en vue d'obtenir une plus grande justice sociale et économique pour les travailleurs et les travailleuses nous le prouvent. Nos victoires ont entraîné une amélioration importante des conditions de vie et de travail des femmes. Les préjugés basculent, les attitudes changent, mais les femmes subissent la discrimination à plusieurs égards ; c'est ce que nous allons examiner ici, de même que les divers moyens pour parvenir à l'égalité.

Travailler ensemble pour que le marché du travail offre aux femmes et aux hommes les mêmes avantages représente un défi qui ne pourra être relevé sans l'aide et l'appui de tous et de toutes.

PRÉSENTATION

LES REVENDICATIONS NAISSENT DE SITUATIONS DEVENUES INTOLÉRABLES

Depuis plusieurs années déjà, jaillissent de toutes parts des revendications pour l'égalité. Au Canada et ailleurs, les groupes de femmes, d'autochtones, d'handicapés et de minorités visibles, vivant depuis longtemps des situations discriminatoires, sollicitent des mesures correctrices. Leurs revendications touchent tous les aspects de la vie, on ne tolère plus que l'appartenance à ces groupes signifie une existence amputée de certains droits.

Depuis longtemps, le mouvement syndical réclame l'égalité des chances et de traitement dans la société en général, dans le monde du travail en particulier. Cette action vise l'élimination de tous genres de discrimination et les mesures correctrices envisagées s'adressent à tous les groupes, tandis que la politique adoptée au congrès du CTC concerne plus spécifiquement la discrimination faite aux femmes en emploi. Bien sûr leur importance en nombre, puisqu'elles constituent 51% de la population, est un facteur déterminant dans notre choix. Qui pourrait prétendre que la moitié du monde constitue une minorité? Mais il n'y a pas que la quantité. Les responsabilités économiques auxquelles les femmes sont confrontées nous incitent également à leur accorder un statut particulier. De plus, le fait d'être des femmes pénalise doublement la vie des personnes handicapées, des autochtones et des minorités visibles.

À notre sens, l'accès à l'égalité en emploi pour les femmes constitue un pilier important d'un ordre social basé sur l'égalité.

LA DISCRIMINATION FAITE AUX FEMMES A EU UN COMMENCEMENT : NOUS POUVONS DONC Y METTRE FIN

d'hier à aujourd'hui

Point n'est besoin de retourner très loin dans le temps pour constater, qu'en général, les femmes étaient peu présentes sur le marché du travail rémunéré. Traditionnellement, elles veillaient à l'éducation des enfants et assumaient les tâches ménagères. Bien que cette occupation soit des plus importantes, les nécessités économiques les ont graduellement amenées à travailler à l'extérieur. Aujourd'hui, les statistiques démontrent que 53.5% des Canadiennes occupent un emploi rémunéré, soit 42% de la main-d'oeuvre.

Main-d'oeuvre

Comprend la partie de la population civile (ce qui exclut les forces armées) hors institution âgée de 15 ans et plus en emploi ou en chômage, mais ne comprend pas les personnes aux études à temps plein, les conjoint-e-s au foyer, les personnes retraitées, les chômeuses et les chômeurs découragés, les travailleuses et les travailleurs clandestins, les personnes hospitalisées.

Cependant, le portrait de la situation générale des femmes et des hommes sur le marché du travail démontre que les femmes n'ont pas un accès à l'emploi comparable à celui des hommes et ne bénéficient pas de la même sécurité économique. Étant donné des facteurs tels que la ségrégation des emplois et le chômage élevé, les possibilités d'emploi pour les femmes sont très limitées.

**L'IMPLANTATION DES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ:
UN DÉFI À LA MESURE DE NOS SOLIDARITÉS COLLECTIVES**

Pour de vrais
programmes
d'accès à l'égalité



Congrès du Travail du Canada - Cinquième Conférence biennale sur la condition féminine
Du 25 au 29 septembre 1985, Hôtel Skyline, Ottawa (Ontario)

