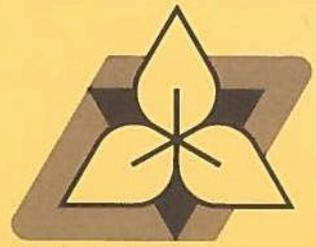


True

# Document 2

Comm. 153, 154, 159

# 31st Annual Convention OFL/FTO



November 23-27, 1987

## A STATEMENT ON EQUAL ACTION IN EMPLOYMENT

old

**"IT IS NOT THAT INDIVIDUALS IN THE DESIGNATED GROUPS ARE INHERENTLY UNABLE TO ACHIEVE EQUALITY ON THEIR OWN, IT IS THAT THE OBSTACLES IN THEIR WAY ARE SO FORMIDABLE AND SELF-PERPETUATING THAT THEY CANNOT BE OVERCOME WITHOUT INTERVENTION. IT IS BOTH INTOLERABLE AND INSENSITIVE IF WE SIMPLY WAIT AND HOPE THAT THE BARRIERS WILL DISAPPEAR WITH TIME. EQUALITY IN EMPLOYMENT WILL NOT HAPPEN UNLESS WE MAKE IT HAPPEN."**

**JUDGE ROSALIE ABELLA  
ROYAL COMMISSION ON  
EQUALITY IN EMPLOYMENT**

Human Rights laws prohibit overt discrimination in Canada. Yet the disabled, native people, visible minorities, and women are either absent from the workforce or are grossly under-represented in almost every area of employment except those requiring the least skills and paying low wages. Members of the target groups are also disproportionately represented in casual and part-time work.

If the right to a job that provides dignity and social and economic equality is the cornerstone on which our movement is built, then we have an obligation to assist all workers — disabled, native people, visible minorities, and women — in our society to gain equality. Mandatory affirmative action can help our brothers and sisters on the road to social and economic equality.

In the past, the labour movement has used the term 'affirmative action' to describe the programs and actions necessary to achieve equality in hiring and promotion. More recently, the term has been most strongly associated with a more narrow interpretation that applies only to women.

Judge Abella's Royal Commission report identified several groups who need special measures to achieve equality — natives, visible minorities, disabled, and women.

Flowing from this report was Bill C-62, federal employment equity legislation. The term, 'employment equity' has come to mean a watered down version of what mechanisms the target groups actually need.

Rather than risk being seen as lending support to the Progressive Conservative government's weak program, the labour movement chooses in this policy paper to use the term, 'affirmative action' to keep the focus on what is needed rather than on what the PCs are offering.

### TARGET GROUPS

#### Disabled

About 10 percent of Ontarians are disabled. Up to 75 percent of the disabled are unemployed.

As a group they have been virtually excluded from the workforce, forced to subsist on inadequate social assistance.

It is estimated that approximately 80,000 disabled people in Ontario receive assistance for the disabled, and many of those on assistance are of employable age and would like to work. However, for the most part, finding jobs for the disabled has rested with voluntary agencies.

There are numerous barriers to employment for disabled people. As trade unionists we must work to remove these barriers. We can no longer ignore employers who argue that it would be dangerous to hire disabled people, nor can we allow the lack of commitment of employers to retain or retrain workers who become disabled on the job to continue. Many disabled people would be able to work if we removed the institutional barriers and made reasonable accommodation to their disability.

#### Native People

The position of native people in the labour force has been well documented. The unemployment rate for native people is more than double the average rate for other Canadians. Even when employed, native people earn wages and income well below the poverty line.

In 1980 native men earned 60.2 percent of the average income for non-native men while native women earned 71.7 percent of what non-native women earned. Recent data from the Department of Indian Affairs shows that approximately 35 percent of native people are employed for less than six months in a year. Government programs designed to create employment for native people are

ble  
y  
Terry

generally offered for short periods of time and lack continuity.

### Visible Minorities

Throughout Canada's history various groups of people have been subjected to racism and discrimination, but with the passage of time these groups have been able to assimilate into Canadian society and have gone on to participate equally and live productive lives. Unfortunately, for many who can be identified by the colour of their skin and other visible differences, this has not been the case.

There is no absence of evidence that visible minorities encounter a variety of systemic discriminatory practices that limit their entry into the workforce.

For example, the practice that says that the only experience that counts when you apply for a job is **Canadian experience**, and which fails to take into account knowledge and skill gained outside of Canada, is discriminatory. Many highly skilled and qualified people from minority groups are denied full employment as a result of these criteria which in many cases are totally unnecessary.

A recent study of Ontario Government workers found, not surprisingly, that visible minorities are concentrated in the lower-paying office support jobs. Over half of non-whites hold jobs like these, compared to 26.5 percent of white workers.

### Women

The road to equality remains full of obstacles to all women. After almost 15 years of voluntary affirmative action programs, the characteristics of women's work have not changed significantly. For working women and women contemplating re-entry into the workforce, finding quality affordable childcare is almost an insurmountable hurdle and when spaces are available the cost is usually prohibitive.

Women continue to earn approximately 63 cents for every dollar a man earns. Women are still concentrated in job ghettos with low wages and inadequate benefits, and when women attempt to move into jobs traditionally held by men they are still subjected to systemic barriers. Many of them who do manage to gain employment experience both sexual and anti-female harassment.

Sexual harassment has become a severe occupational hazard for working women. Surveys show that seven out of 10 working women experience some form of sexual harassment during their working lives.

Women who obtain jobs in non-traditional areas or occupations often experience various forms of anti-female harassment, which is severe enough or persistent enough, force them to leave these jobs.

For visible minority and native women these barriers are compounded by racism. Immigrant women constitute about 4 percent of the Ontario population and are disproportionately represented in small industry and service occupations.

Essentially, the pay equity legislation that Peterson gave to the women of this province and which his government would have us believe is a part of affirmative action, will not end the unfairness of pay discrimination. For a start, the legislation has built into it a mechanism for its own

demis. There is no provision to guarantee that unequal pay levels will not re-emerge. It is yet another demonstration of the Liberal Government's insensitivity to the discrimination of women.

The legislation does not cover all women workers. It will take a long time for even a little bit of money to reach undervalued women workers. The legislation excludes large numbers of women – the majority being immigrant and visible minority women – who are concentrated in predominantly all-female workplaces and in small factories that are excluded under the legislation.

### Seniority and Affirmative Action

Seniority is one of the fundamental principles of the labour movement. Employers and governments have frequently posed the argument that for affirmative action programs to work, unions must agree to the elimination of the seniority system. We believe that we do not have to give up seniority in order to achieve affirmative action.

In fact, women and minorities need stronger seniority clauses to break out of job ghettos. A weakening of seniority would be of no benefit to them.

### Promotion

A Canadian Labour Congress study on affirmative action shows that fewer than one percent of collective agreements designate seniority as the governing factor in promotions. Indeed, for 40 percent of workers, seniority was not even a factor which the employer had ever agreed to recognize in making promotions. In the remainder of cases seniority was but one among several factors. Indeed, it was this continuance of largely unfettered employer power which allowed the accumulation of bias in promotion and training opportunities – a bias that is mirrored in recruitment procedures, especially word-of-mouth hiring.

In layoffs, where seniority is a prime governing factor, the principle of seniority must be left intact.

Employers and their liberal apologists may allege that union seniority clauses have kept women and minorities from getting their fair share. The facts are otherwise: It is employers who hire and it is employers who promote. It is also employers who have resisted employer-wide seniority which would break down the discrimination in promotion that department wide seniority allows to continue. The seniority scapegoat for inequality in the workplace will not stand up to scrutiny. Indeed, the seniority scapegoat is really just a cynical attempt to divide women and minorities from the trade union movement by blaming unions for conditions that should be laid squarely at the doorstep of employers.

Despite employer resistance, or more aptly, in the face of resistance, there is a need for unions to renew present seniority systems, and to strengthen them to make sure that all workers benefit from it.

### Mandatory as opposed to Voluntary Programs

Voluntary programs have not worked.

The passage of time has shown that programs which were introduced more than a decade ago with the hope that by education and coercion, establishments would have voluntarily corrected gender and racial imbalances in employment, have failed.

We cannot rely on "good faith efforts" of the government and employers in Ontario to achieve equality.

Some have argued that mandatory affirmative action constitutes support for reverse discrimination. This interpretation is inappropriate. It fails to take into account employment data available on the status of the disabled, native people, visible minorities and women with respect to their location in the workforce. Contrary to what the federal government would have us believe, neither the Employment Equity Act nor the related program for provinces will achieve a representative workforce. While federally regulated companies are required to compile and submit workforce data, identify and eliminate barriers and implement equity programs where systemic discrimination has been identified, the only penalty under this act is for **failure to report**; not failure to implement a plan. Therefore an employer who submits a report on the profile of the workplace has complied with the requirements under the act.

After years of systemic discrimination it is only fair to legislate affirmative action to ensure that members of the target groups are ensured opportunities to participate on an equal basis at all levels in our society.

### Labour's Responsibility

The struggle for equality is not new to trade unionists.

In Ontario, we have always been in the forefront fighting for social justice and have led the way on a number of social issues.

As representatives of working people and their families, we must address the systemic discrimination against 60 percent of Ontarians.

In order to achieve a fair and representative workforce in our society, we must argue that all of the designated groups, all working people, have a fundamental right to participate in all levels of employment.

We must take an activist approach to affirmative action and build a strong lobby for mandatory, enforceable programs.

True equality for the disabled, native people, visible minorities and women, in employment and in society in general will continue to be partially resolved and delayed without the vigorous mobilization of workers and their unions.

Equal opportunity is a myth that sanctions continued discrimination. Results are what count, and we must pressure politicians and our employers to give real meaning to the word, equality. In order to achieve these results, we must recognize the diversity of the target groups and the diversity of the special measures needed to ensure economic justice for all.

Accordingly, we recommend the following as a plan of action to achieve mandatory, enforceable affirmative action legislation:

### Political Action

The trade union movement will work with the New Democratic Party to press the government for:

1. Legislation that will provide for mandatory affirmative action in both the public and private sectors.

This legislation must provide for union participation as to the design, implementation and monitoring of affirmative action plans.

2. An increase in the minimum wage so workers can live above the poverty line.

3. A full employment program that will provide secure jobs with decent pay for all those who require work.

### A Program of Action for Labour

We are representatives not only of working people and their families, we are also employers. If we recognize and support the need for mandatory affirmative action to achieve a truly representative workplace in Ontario, then we must also examine our own systems of hiring. Since unions often hire from the ranks of active trade unionists, we must encourage and facilitate membership participation in all levels of union office in order to remove any internal barriers to members of the target groups.

### Ontario Federation of Labour

In the upcoming year the Ontario Federation of Labour will:

1. Work with the Canadian Labour Congress and the federal New Democratic Party to achieve amendments to the federal Bill C-62 so that it provides mandatory affirmative action in the federal jurisdiction.

2. Conduct educational forums across Ontario to build support for provincial legislation and build a coalition of groups from labour, the disabled, native peoples, workers from visible minorities and women workers.

3. Work with the Canadian Labour Congress and affiliated unions to develop courses with audio-visual support materials on the principles of affirmative action.

4. Continue to campaign for equal pay for work of equal value as part of the struggle for affirmative action.

### Union Action

Affiliates agree to embark upon the following:

1. Address the need for affirmative action by giving priority in collective bargaining clauses that will be of special benefit to all of the target groups and by incorporating into collective agreements strong anti-discrimination and anti-harassment provisions.

2. Undertake Affirmative Action programs for all of the target groups.

3. Seek to extend employment opportunity and seniority rights on an employer-wide or plant-wide basis, whichever is appropriate in a particular sector.

4. Integrate affirmative action issues into all union educational courses.

5. Press employers to implement affirmative action programs in an even-handed manner so as to avoid division within the ranks of our membership.

6. Work with women's and human rights committees to develop strategies that will build support for affirmative action measures among our membership. Where there are no committees, these will be established. These committees will work in liaison with the OFL Women's and Human Rights Committees.

7. Endeavor to negotiate strong pay equity plans into Collective Agreements.

8. Work towards childcare subsidies and/or workplace childcare.

9. In the upcoming year Labour Councils will lobby Municipal and Regional governments and Boards of Education to adopt appropriate Affirmative Action programs and contract compliance provisions.



Novembre 23-27, 1987

## UNE DÉCLARATION SUR L'ACTION ÉGALE DANS L'EMPLOI

**«Ce n'est pas que les membres des groupes cibles ne sont pas intrinsèquement capables de parvenir à l'égalité par leurs propres moyens, mais que les obstacles sociaux et autres qui entravent leur route sont si considérables et si ancrés qu'il est impossible de les surmonter sans une intervention. Attendre et espérer que les obstacles disparaissent avec le temps serait faire preuve d'impassibilité et d'une inconscience impardonnable. L'égalité en matière d'emploi ne deviendra réalité que si nous mettons tout en oeuvre pour y parvenir.»**

**Le juge Rosalie Abella  
Commission royale d'enquête  
sur l'égalité en matière d'emploi**

Les lois sur les droits de la personne au Canada interdisent toute forme déclarée de discrimination. Pourtant, les personnes handicapées, les autochtones, les minorités visibles et les femmes sont soit absentes-es de la population active ou fortement sous-représentés-es dans presque tous les secteurs d'emploi, sauf ceux nécessitant des qualifications minimales et payant de faibles salaires. Les membres des groupes cibles sont également représentés-es de manière tout à fait disproportionnée au niveau du travail temporaire ou à temps partiel.

Si le droit à un emploi qui offre une dignité ainsi qu'une égalité sociale et économique représente la pierre angulaire sur laquelle notre mouvement s'est édifié, nous avons alors l'obligation d'aider tous-tes les travailleurs-euses – les personnes handicapées, les autochtones, les minorités visibles et les femmes – de notre société à atteindre l'égalité. Des mesures obligatoires d'accès à l'égalité peuvent aider nos confrères et nos compagnes à s'engager dans la voie de l'égalité sociale et économique.

Dans le passé, le mouvement syndical a employé le terme «accès à l'égalité» pour décrire les programmes et les mesures requises pour réaliser l'égalité dans l'embauche et l'avancement. Plus récemment, on a très fortement associé à ce terme une définition plus étroite n'englobant que les femmes.

Le rapport de la Commission royale présidée par le juge Abella identifie plusieurs groupes qui ont besoin de

mesures spéciales pour atteindre l'égalité – les autochtones, les minorités visibles, les personnes handicapées et les femmes.

En réponse à ce rapport, le gouvernement fédéral a présenté le projet de loi C-62 sur l'équité en matière d'emploi. L'expression «équité en matière d'emploi» a fini par désigner une version édulcorée des mécanismes dont les groupes cibles ont réellement besoin.

Plutôt que de risquer d'être perçu comme appuyant le faible programme du gouvernement progressiste-conservateur, le mouvement syndical choisit d'utiliser, dans le présent énoncé de politique, le terme «accès à l'égalité» afin que l'on continue de se concentrer sur ce qui est nécessaire plutôt que sur ce que les conservateurs proposent.

### LES GROUPES CIBLES

#### Les personnes handicapées

Il y a environ 10 p. 100 de personnes handicapées parmi la population de l'Ontario. Jusqu'à 75 p. 100 des personnes handicapées sont sans emploi.

En tant que groupe, on les a pratiquement exclues de la population active, les réduisant, pour subsister, à une aide sociale insuffisante.

On estime qu'il y a en Ontario environ 80 000 personnes handicapées qui reçoivent de l'aide sociale sont aptes à travailler et aimeraient le faire. La recherche d'emplois pour les personnes handicapées est toutefois restée, en majeure partie, du domaine des agences de bénévoles.

Les personnes handicapées qui veulent travailler font face à de nombreux obstacles. En tant que syndicalistes, nous devons nous employer à éliminer ces obstacles. Nous ne pouvons plus ignorer les employeurs qui prétendent qu'il serait dangereux d'embaucher des personnes handicapées, pas plus que nous ne pouvons permettre que se poursuive le manque d'engagement de la part des employeurs de garder ou de recycler les travailleurs-euses qui deviennent handicapés-es au travail. De nombreuses personnes handicapées pourraient travailler si nous éliminions les obstacles institutionnels et si nous étions prêts à faire des modifications raisonnables qu'exige leur incapacité.

## Les autochtones

La situation des autochtones au sein de la population active est bien connue. Le taux de chômage des autochtones est de plus du double du taux moyen des autres Canadiens et Canadiennes. Même lorsqu'ils-elles ont un emploi, les autochtones ont un salaire et des revenus qui se situent bien en-deça du seuil de la pauvreté.

En 1980, les hommes autochtones gagnaient un revenu moyen équivalent à 60,2 p. 100 de celui des hommes non autochtones, alors que pour les femmes autochtones. Des données récentes du ministère des Affaires indiennes indiquent qu'environ 35 p. 100 des autochtones ont des emplois qui durent moins de six mois par année. Les programmes gouvernementaux destinés à créer des emplois pour les autochtones ne sont généralement offerts que pendant de courtes périodes et l'on relève une absence de continuité.

## Les minorités visibles

Tout au long de l'histoire du Canada, divers groupes de personnes ont fait l'objet de racisme et de discrimination, mais, avec le temps, ces groupes ont pu s'assimiler à la société canadienne et ils ont pu ainsi y participer de façon équitable et mener une existence productive. Malheureusement, cela n'a pas été le cas de nombreuses personnes que l'on peut identifier à la couleur de leur peau ou par d'autres différences visibles.

On ne manque pas de preuves à l'effet que les minorités visibles rencontrent une variété de pratiques discriminatoires systémiques qui limitent leur entrée dans la population active.

Par exemple, la pratique voulant que la seule expérience qui compte, lorsque l'on postule un emploi, ce soit l'expérience acquise au Canada est discriminatoire en ce sens qu'elle ne tient pas compte des connaissances et des qualifications obtenues à l'extérieur du Canada. De nombreuses personnes hautement spécialisées et qualifiées de groupes minoritaires se voient refuser un emploi à plein temps à cause de ces critères qui, dans bien des cas, sont totalement inutiles.

Une étude récente auprès des travailleurs-euses du gouvernement ontarien a révélé, comme on pouvait s'y attendre, que les minorités visibles se concentrent dans les emplois de soutien les moins bien rémunérés. Plus de la moitié des personnes qui ne sont pas de race blanche occupent des emplois de ce genre-là, comparativement à 26,5 p. 100 des travailleurs-euses de race blanche.

## Les femmes

Le chemin vers l'égalité pour toutes les femmes reste jonché d'obstacles. Au terme de près de quinze ans de programmes volontaires d'accès à l'égalité, les caractéristiques propres au travail des femmes n'ont pas changé de façon sensible.

Pour les femmes qui travaillent ou celles qui envisagent un retour dans la population active, trouver un service de garderie abordable et de qualité constitue un obstacle quasi insurmontable et, lorsqu'il y a des places disponibles, le coût est généralement prohibitif.

Les femmes continuent de ne gagner qu'environ 63 cents pour chaque dollar gagné par un homme. Les femmes restent concentrées dans des ghettos d'emplois où les salaires sont bas et les avantages sociaux insuffisants, et lorsqu'elles essaient d'aller vers des emplois traditionnel-

lement occupés par des hommes, les femmes rencontrent encore des obstacles systémiques. Plusieurs de celles qui réussissent à obtenir un emploi font alors face à un harcèlement à la fois sexuel et sexiste.

Le harcèlement sexuel est devenu un grave risque professionnel pour les travailleuses. Les études démontrent que sept travailleuses sur dix subissent une forme quelconque de harcèlement sexuel au cours de leur vie active.

Les femmes qui décrochent des emplois dans des secteurs ou des professions non traditionnels subissent souvent diverses formes de harcèlement sexiste qui, s'il est suffisamment grave ou persistant, peut les forcer à abandonner cet emploi.

Pour les femmes autochtones et celles qui font partie des minorités visibles, le racisme vient aggraver encore davantage ces obstacles. Les immigrantes forment environ quatre pour cent de la population ontarienne, mais leur présence est disproportionnée dans des emplois de service ou de la petite industrie.

La loi sur l'équité salariale que Peterson a donnée aux femmes de notre province et qui, selon ce que son gouvernement veut nous faire croire, fait partie de l'accès à l'égalité, ne mettra pas vraiment fin à l'injustice que représente la discrimination salariale. D'abord, la loi comprend un mécanisme qui joue en sa défaveur. Il n'y a aucune disposition pour garantir que les niveaux de salaire inégaux ne réapparaîtront pas. Il s'agit là, encore une fois, d'une nouvelle preuve de l'insensibilité du gouvernement libéral face à la discrimination dont les femmes sont l'objet.

La loi ne couvre pas toutes les travailleuses. Les travailleuses sous-évaluées devront attendre longtemps avant de bénéficier ne serait-ce que d'un peu d'argent. La loi exclut un nombre important de femmes – la majorité étant des immigrantes ou des membres des minorités visibles – qui sont concentrées dans des lieux de travail à prédominance féminine ou dans de petites usines exclus en vertu de la loi.

## L'ancienneté et l'accès à l'égalité

L'ancienneté constitue l'un des principes fondamentaux du mouvement syndical. Les employeurs et les gouvernements ont souvent affirmé que les syndicats doivent accepter d'éliminer le système de l'ancienneté s'ils veulent que les programmes d'accès à l'égalité soient efficaces. Nous croyons pour notre part que nous n'avons pas à abandonner l'ancienneté pour réaliser l'accès à l'égalité.

En fait, ce dont les femmes et les minorités ont besoin pour sortir de leurs ghettos d'emplois, ce sont justement des clauses d'ancienneté plus vigoureuses. Un affaiblissement de l'ancienneté ne leur serait d'aucun secours.

## L'avancement

Une étude réalisée par le Congrès du Travail du Canada indique que moins d'un pour cent des conventions collectives considèrent l'ancienneté comme un facteur déterminant dans les promotions. En fait, pour 40 p. 100 des travailleurs-euses, l'ancienneté ne représentait même pas l'un des facteurs que leur employeur avait accepté de reconnaître pour décider des promotions. Dans les autres cas, l'ancienneté ne constituait que l'un des nombreux facteurs considérés. En fait, c'est la perpétuation de ce pouvoir quasi illimité de l'employeur qui a permis l'accumulation de parti-pris dans les possibilités d'avancement et de formation – un parti-pris qui se reflète dans les pro-

cédures de recrutement, tout particulièrement l'embauchage par ouï-dire.

Pour ce qui est des licenciements, où l'ancienneté constitue le facteur primordial, son principe doit demeurer intact.

Les employeurs et leurs défenseurs libéraux peuvent toujours prétendre que ce sont les clauses syndicales d'ancienneté qui empêchent les femmes et les membres des minorités d'obtenir leur part équitable, mais les faits disent le contraire : ce sont les employeurs qui engagent et ce sont les employeurs qui décident des promotions. Ce sont également les employeurs qui ont résisté au principe de l'ancienneté d'entreprise qui aurait permis d'éliminer la discrimination dans l'avancement que perpétue l'ancienneté à l'échelle du service. Le bouc émissaire de l'ancienneté pour justifier l'inégalité au travail ne résiste pas à une étude attentive. En fait, le bouc émissaire de l'ancienneté n'est rien d'autre qu'une tentative cynique de la part des employeurs pour diviser les femmes et les minorités, et les séparer du mouvement syndical en blâmant les syndicats pour des conditions dont la responsabilité repose carrément sur les épaules des employeurs.

En dépit de la résistance des employeurs, ou plus exactement, face à cette résistance, les syndicats doivent renouveler leurs systèmes actuels d'ancienneté et même les renforcer afin de s'assurer que tous-tes les travailleurs-euses en bénéficient.

## Des programmes obligatoires plutôt que des programmes volontaires

Les programmes volontaires ont échoué.

L'expérience a démontré que les programmes introduits il y a plus de dix ans avec l'espoir que l'éducation et la coercition convaincraient les établissements de mettre volontairement fin aux inégalités sexuelles et raciales ont échoué.

Nous ne pouvons pas nous fier aux «efforts de bonne volonté» du gouvernement et des employeurs ontariens pour réaliser l'égalité.

Certains prétendent que les programmes obligatoires d'accès à l'égalité constituent un appui en faveur de la discrimination inversée. Cette interprétation des faits ne tient pas debout. Elle ne tient pas compte des données sur l'emploi disponibles quant à la situation des personnes handicapées, des autochtones, des minorités visibles et des femmes relativement à leur position dans la population active. Contrairement à ce que le gouvernement fédéral voudrait nous faire croire, ce ne sont ni une loi sur l'équité en matière d'emploi ni les programmes connexes pour les provinces qui permettront d'en arriver à une main-d'oeuvre représentative. Bien que les entreprises régies par le gouvernement fédéral soient obligées de compiler et de soumettre des données sur leur personnel, d'identifier et d'éliminer les obstacles, et de mettre en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité dans les secteurs où l'on a décelé la présence de discrimination systémique, la seule pénalité en vertu de la loi est prévue en cas de défaut de produire un rapport ; et non pas en cas de défaut de mettre en oeuvre un programme d'accès à l'égalité. Par conséquent, un employeur qui soumet un profil de son lieu de travail satisfait aux exigences de la loi.

Après des années de discrimination systémique, il n'est que juste de légiférer sur l'accès à l'égalité afin de garantir aux membres des groupes cibles la possibilité de partici-

per sur un pied d'égalité à tous les niveaux de notre société.

## La responsabilité du mouvement syndical

La lutte en faveur de l'égalité ne représente rien de nouveau pour les syndicalistes.

En Ontario, nous avons toujours été à l'avant-garde de la lutte en faveur de la justice sociale et nous avons pavé la voie en ce qui concerne de nombreuses questions sociales.

En tant que représentants-es des travailleurs-euses et de leurs familles, nous devons nous attaquer à la discrimination systémique dont souffrent 60 p. 100 des Ontariens et Ontariennes.

Pour réaliser, au sein de notre société, une main-d'oeuvre équitable et représentative, nous devons soutenir que tous les groupes cibles, tous-tes les travailleurs-euses, ont le droit fondamental de participer à tous les niveaux d'emploi.

Il nous faut adopter une approche militante face à l'accès à l'égalité et exercer un lobby puissant en faveur de programmes obligatoires et exécutoires.

Sans une mobilisation vigoureuse des travailleurs-euses et de leurs syndicats, l'égalité réelle des personnes handicapées, des autochtones, des minorités visibles et des femmes, aussi bien dans l'emploi que dans la société en général, restera partiellement en suspens et l'on continuera de la retarder.

L'égalité des chances n'est qu'un mythe qui sanctionne la poursuite de la discrimination. Ce sont les résultats qui comptent et nous devons continuer de faire pression sur les politiciens-nes et sur nos employeurs pour qu'ils-elles accordent toute sa signification au terme égalité. En vue d'atteindre ces résultats, nous devons reconnaître la diversité des groupes cibles et la diversité des mesures spéciales requises pour garantir à tous la justice économique.

**Par conséquent, nous recommandons le programme d'action suivant pour obtenir une loi obligatoire et exécutoire concernant l'accès à l'égalité :**

## L'action politique

**Le mouvement syndical travaillera en collaboration avec le Nouveau Parti démocratique pour faire pression sur le gouvernement, afin qu'il :**

**1. Présente une loi garantissant l'accès à l'égalité obligatoire aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé.**

**Cette loi devra prévoir une participation syndicale quant à la conception, à la mise en oeuvre et à la surveillance des programmes d'accès à l'égalité.**

**2. Hausse le salaire minimum afin que les travailleurs-euses puissent se hisser au-dessus du seuil de la pauvreté.**

**3. Adopte un programme de plein emploi qui fournisse des emplois sûrs avec un salaire raisonnable à tous ceux qui n'en ont pas.**

## Un programme d'action à l'intention du mouvement syndical

**Nous ne faisons pas que représenter les travailleuses et leurs familles, nous sommes également des**

employeurs. Si nous reconnaissons et appuyons la nécessité de programmes obligatoires d'accès à l'égalité pour réaliser un milieu de travail réellement représentatif en Ontario, nous devons alors examiner également nos propres systèmes d'embauchage. Étant donné que les syndicats recrutent souvent leur personnel parmi les rangs de leurs militants-es, nous devons favoriser et faciliter la participation des membres à tous les niveaux des fonctions syndicales de façon à éliminer tout obstacle interne pour les membres des groupes cibles.

#### La Fédération des travailleurs et travailleuses de l'Ontario

Au cours de l'année prochaine, la Fédération de travailleurs et travailleuses de l'Ontario :

1. Travaillera de concert avec le Congrès du Travail Canada et le Nouveau Parti démocratique pour obtenir des amendements au projet de loi C-62 du gouvernement fédéral afin qu'il comporte des programmes obligatoires d'accès à l'égalité pour les institutions de compétence fédérale.
2. Organisera des forums d'éducation à travers l'Ontario afin de susciter de l'appui en faveur d'une loi provinciale et d'édifier une coalition formée de groupes syndicaux, de personnes handicapées, d'autochtones, de travailleurs-euses des minorités visibles et de travailleuses.
3. Travaillera de concert avec le Congrès du Travail du Canada afin de mettre au point des cours appuyés par du matériel audio-visuel et portant sur les principes de l'accès à l'égalité.
4. Continuera de faire campagne en faveur d'un salaire égal pour un travail de valeur égale dans le cadre de la lutte en faveur de l'accès à l'égalité.

#### L'action syndicale

Les affiliés acceptent pour leur part d'adopter les mesures suivantes :

1. S'attaquer à la nécessité de programmes d'accès à l'égalité en accordant priorité à des clauses de négociation collective qui bénéficieront particulièrement à tous les groupes cibles et en intégrant à leurs conventions collectives existantes des dispositions vigoureuses contre la discrimination et le harcèlement au travail.
2. S'engager dans des programmes d'accès à l'égalité pour tous les groupes cibles.
3. Chercher à étendre les possibilités d'emploi et les droits d'ancienneté à l'échelle de l'entreprise ou de l'établissement, selon ce qui convient dans un secteur particulier.
4. Intégrer les questions d'accès à l'égalité à tous les cours d'éducation syndicale.
5. Faire pression sur les employeurs pour qu'ils mettent en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité d'une façon équitable afin d'éviter toute division au sein de nos membres.
6. Travailler de concert avec les comités sur la condition féminine et ceux sur les droits de la personne, afin de mettre au point des stratégies qui renforceront l'appui en faveur de mesures d'accès à l'égalité parmi nos membres. Aux endroits où de tels comités n'existent pas, il faudra en établir. Ces comités travailleront en collaboration avec les comités de la FTO sur la condition féminine et les droits de la personne.
7. S'efforcer de négocier de vigoureux programmes d'accès à l'égalité dans le cadre de leurs conventions collectives.
8. S'efforcer d'obtenir des subventions pour les services de garderie ou des garderies en milieu de travail, ou les deux.
9. Au cours de l'année qui vient, les conseils du travail exerceront des pressions auprès des gouvernements municipaux et régionaux, et des commissions scolaires, afin qu'ils adoptent des programmes d'accès à l'égalité et des dispositions d'obligations contractuelles qui répondent aux besoins.