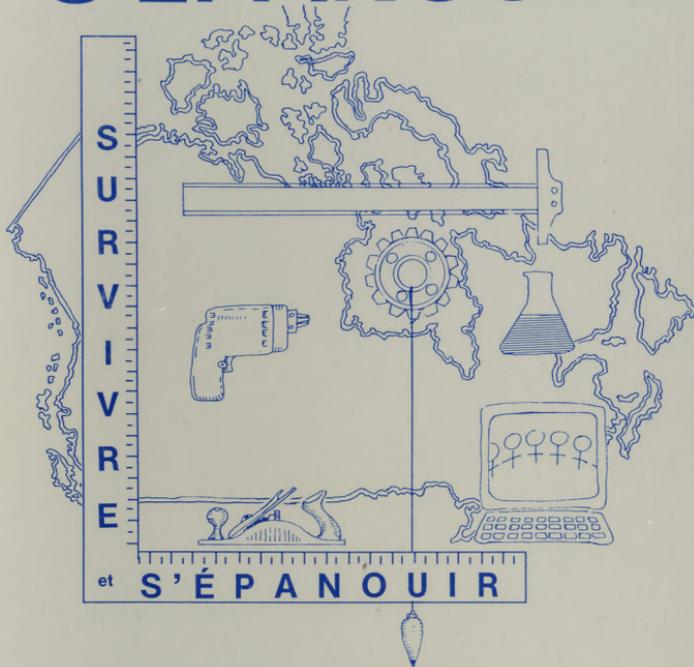


# SURVIVRE ET S'ÉPANOUIR

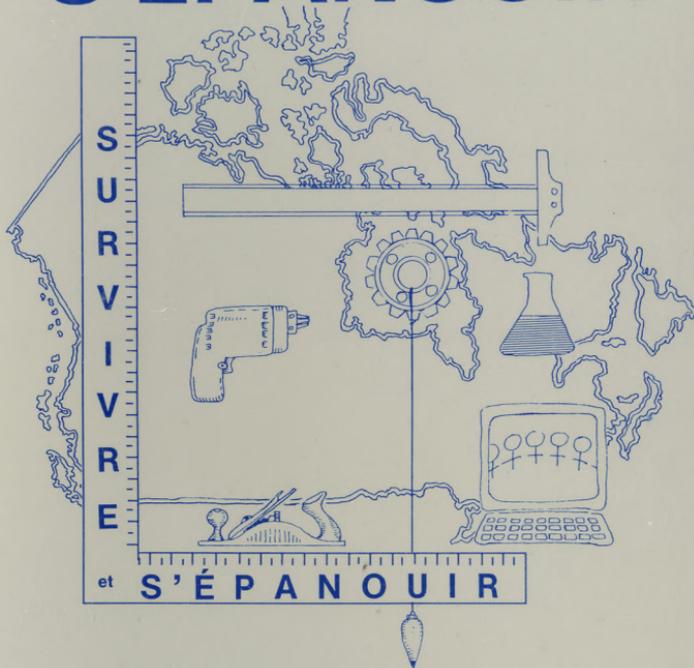


**Les femmes dans les métiers  
& les technologies**

et  
**l'équité en matière d'emploi**

**Kootenay Women in Trades & Technology**

# SURVIVRE ET S'ÉPANOUIR



**Les femmes dans les métiers  
& les technologies**

et  
**l'équité en matière d'emploi**

**Kootenay Women in Trades & Technology**

# **SURVIVRE S'ÉPANOUIR**

**Les femmes dans les métiers  
et  
l'équité en matière d'emploi**

**Kootenay Women in Trades & Technology**

## Avis à nos lecteurs et lectrices francophones

*A notre grand regret, des contraintes financières ont rendu impossible la traduction intégrale des actes de la conférence. La générosité de Via Rail et du CN a cependant permis celle des trois communications-programmes et des recommandations, qui figurent dans cette version partielle.*

*Si vous aviez vent d'un organisme disposé à effectuer ou à parrainer la traduction du reste des actes, qu'il n'hésite pas à communiquer avec nous, car les sujets débattus intéressent tant les francophones que les anglophones. Plus large sera la diffusion des documents de formation, mieux se fera l'insertion des femmes dans les métiers et les technologies.*

Published by Kootenay Women in Trades and Technology, RR #1, Winlaw, B.C., VOG 2J0

*Managing editor*  
Marcia Braundy

*Editing team*  
Marcia Braundy  
Bonnie Evans  
Suzy Hamilton  
Moe Lyons  
Donna Macdonald  
Sam Simpson

*Design and production*  
Moe Lyons  
and the gremlins in WordPerfect 5

*Cover graphic*  
Russ and Penny Youngren

*Printed and bound by*  
PetroCanada

*Covers printed by*  
Hall Printing, Trail, B.C.

ISBN: 1-01969410-5

**Kootenay WITT gratefully acknowledges the Financial assistance of the Secretary of State, VIA Rail, CN Rail, and PetroCanada in the publication of this book.**

Données de catalogage avant publication (Canada)

**Vedette principale au titre:**

**Survivre et s'épanouir: les femmes dans les métiers et l'équité en matière d'emploi**

Traduction de: Surviving and thriving: women in trades & technology and employment equity.

Comptes rendus d'un congrès tenu de 1-4 oct. 1988 à Naramata, C.-B.  
ISBN 1-01969410-5

1. Femmes - Travail - Canada - Congrès. 2. Discrimination sexuelle dans l'emploi - Canada - Congrès. 3. Programmes d'action positive - Canada - Congrès. 4. Femmes dans les sciences - Canada - Congrès. 5. Femmes en technologies - Canada - Congrès.  
I. Kootenay Women in Trades & Technology (Association)

HD6052.S814 1990 331.4'8'0971 C90-093625-8

# Table of Contents

Preface  
Introduction  
List of sponsors  
Acknowledgements

## *Les femmes dans les métiers et les technologies*

### *X Keynote address:*

**La marche des femmes au-delà du non traditionnel . . . . . 1**  
Kate Braid, journey woman carpenter and writer

### *Our Experience*

- 2 **What happened once we got our tickets . . . . . 7**  
Women, many of who were the first in their field, describe their experiences before and after qualification.
- 3 **Sharing our union experience . . . . . 27**  
Janet Lane, avionics mechanic, and Jill Jones, an active labour historian, lead this discussion of women's union experience.
- 4 **Gender talk . . . . . 39**  
Carol Brooks, Phd, of Quinta Consulting, explores the differences between male and female language styles.
- 5 **Overcoming isolation . . . . . 47**  
Karen McMahon, a labourer at Ontario Hydro, leads this empowering discussion of meeting the challenges alone.
- 6 **Supervising Male Employees . . . . . 55**  
A cross-Canada panel of trades and technical women analyze their experience and provide helpful suggestion for dealing with this new role.

### *Our Issues*

- 7 **Neither friendly nor familiar: Language styles, stress and macho . . . . . 61**  
Kate Braid explores the gender difference in work and communication styles that can be so baffling on the job.

<b>8</b>	<b>Sexual and gender harassment</b>	. . . . 69
	Debra Beauchamp, Manitoba Human Rights Commission, covers the various types of harassment, how to recognize them, and possible avenues of action.	
<b>9</b>	<b>Women and unions</b>	. . . . 77
	Jill Jones, Typographical union, and Marion Pollack, President, Vancouver Local of the Canadian Postal Workers' Union, discuss some of what unions have done for women, what some of the struggles have been, and begin to identify what more can be done in the future.	
<b>10</b>	<b>Enhancing the experience of women in the building trades</b>	. . . . 83
	Bill Darnell, Joint Board Coordinator, talks about some of the initiatives put forth by the Carpenters' Union; participants explore other actions and potential actions.	
<b>11</b>	<b>Health and safety</b>	. . . . 89
	Susan Meurer discusses health and safety issues and actions of particular interest to women in operational, scientific and technical jobs.	
 <i>Our Education</i>		
<b>12</b>	<b>Relational learning styles</b>	. . . . 95
	Carol Brooks and Susan Booth, Quinta Consulting, describe the elements and teaching strategies for female relational learners in science, trades and technology.	
<b>13</b>	<b>What really happened to the WITT graduates?</b>	. . . . 101
	Marcia Braundy, Kootenay WITT, and Patti Schom-Moffatt, Karyo Communications, describe and analyze the data and experience of women surveyed in a 1988 national research project.	
<b>14</b>	<b>How to keep your WITT alive</b>	. . . . 111
	Pat Fraser moderates this roundtable of analysis and suggestions for developing and maintaining WITT training programs.	
<b>15</b>	<b>Community-based training: West End Machinery</b>	. . . . 115
	Susann Haw and Carolyn Hoevenaars share the story from inception to current practices, including the impact of recent changes to the funding criteria of the Canadian Job Strategy.	
<b>16</b>	<b>Community-based training: Working at the Bain</b>	. . . . 125
	Joan Magill of the Bain and Jo Lee of George Brown College, present the what, how, and how's it going of their exciting joint renovation and training project.	

<b>L'équité en matière d'emploi</b>	<b>.... 135</b>
Foreword	

Marcia Braundy describes the programs.

<b>17</b>	<b>Keynote address: L'équité en matière d'emploi</b>	<b>.... 137</b>
	Shelagh Day, former director of the Saskatchewan Human Rights Commission and human rights activist, reflects on the issues.	

### *The Nuts and Bolts*

<b>18</b>	<b>Les injonctions et ce qui s'ensui</b>	<b>.... 145</b>
	Marie Tellier, Assistant VP, Employment Equity, CNR, and Rob McConaghie, Consultant, Sheetmetal Workers Union, U.S.A., describe their respective approaches to evening up the score.	

<b>19</b>	<b>From Task Force to implementation</b>	<b>.... 155</b>
	Mary Ellen Magill, Employment Equity, Ontario Hydro, shares a nuts and bolts approach to Ontario Hydro's implementing women's entry into trades, technical, and operator positions.	

<b>20</b>	<b>Seniority and Employment Equity</b>	<b>.... 163</b>
	Bill Black, currently of UBC's Law faculty examines contract language and potential modifications to protect union seniority and implement employment equity.	

<b>21</b>	<b>Employment Equity: The nuts and bolts</b>	<b>.... 175</b>
	Debby Kobilansky, B.C. Telephone, and Donna Huminicki, Manitoba Hydro	

<b>22</b>	<b>A comprehensive affirmative action plan</b>	<b>.... 181</b>
	Kerry Kellough, Department of National Defense, gives an overview of Affirmative Action/Employment Equity planning and focuses on the target-setting exercise and accountability.	

<b>23</b>	<b>La consultation avec les employés: Une étape fondamentale de l'implémentation de l'équité en matière d'emploi</b>	<b>.... 189</b>
	Anne Adams, Employment Equity Coordinator, Employment and Immigration Canada, Quebec region, presents material based on her recent thesis.	

### *As a Training Incentive*

<b>24</b>	<b>Bridging programs for industry: Moving clerical women into entry-level trades and technical jobs</b>	<b>.... 199</b>
	Eleanor Ross, City of Toronto, discusses "Bridges," a program for moving clerical women into entry-level operational and technical jobs.	

**25** Community-based training: Winnipeg Core Initiative & Women Working Inc. . . . . 209  
Revitalization of the downtown core is being used to train and employ target group members, i.e. women, natives, disabled and visible minorities. Jennie Styrchak describes this program. As well, Joyce Rankin talks about her work as founder and president of a private business involved in a 35-week WITT training program.

**26** Using the Canadian Job Strategy . . . . . 215  
Lorraine Cameron, EIC, discusses some of the positive aspects and some of the problems of CJS.

### *Les femmes dans les technologies*

**27** *Keynote address: Les femmes changeante technologie changeante les femmes* . . . . . 225  
Elaine Bernard is a labour historian and a consultant on technological change. She is the Director, Labour Programs at Simon Fraser University.

**28** Overcoming math anxiety . . . . . 233  
Tasoula Berggren and Liz Szpitun, Mathematics department, Simon Fraser, describe the factors that contribute to math anxiety, strategies for eliminating the causes and techniques for controlling the symptoms.

**29** Gender stereotyping in maths and sciences . . . . . 237  
Leslee Lee, mathematician, discusses historical and present-day "scientific" theories that have been used to "prove" gender differences in intelligence.

**30** Strategies for encouraging girls into science and technology . . . . . 243  
Mary Vickers, Society of Canadian Women in Science and Technology, and Ann Holmes, Ontario Women's Directorate, present programs from technical community organizations and government perspectives.

**31** Gender discrimination in new technologies . . . . . 249  
Marcy Cohen, WomenSkills, and Maggie Benston, Simon Fraser University, explore where the jobs are in new technologies, what skills are necessary, where women are and why.

**32** Women Inventors Project . . . . . 255  
Lisa Avedon and Shelly Beauchamp describe the activities of this extremely innovative project to identify and provide networking and support material for young and older women inventors.

***VAppendices***

**Recommendations**

***L'Appendice s Français***

**Les femmes sur le marché du travail: Faits, Chiffres et Perspectives**

**Attraits et Obstacles**

**Obstacles et Mythes\***

**Le Harcèlement**

**Dilemmes**

**Les Femmes et la mécanique**

# Preface

This book is the reflection of the knowledge and experience gained by Canadian women as they struggle to gain access to the world of trades and technical work. As well, it gathers the current efforts, initiatives and programs which have been developed to assist in that process. It is the first Canadian volume to address these issues in depth.

Kootenay WITT has been involved in furthering these aims since 1983, when we developed and produced the seminar *The Workplace In Transition: Integrating Women Effectively*, and the A/V presentation *"What Happens To Women In Tradesland."* Since 1983 we have presented the seminar at technical schools throughout B.C. and to employers, managers and apprenticeship and employment counsellors. We have written and presented briefs on access to training and apprenticeships, and have sat on numerous committees to further the goal of opening the doors and easing the way for more women in trades and technology.

In 1988, Kootenay WITT organized *Surviving and Thriving - A Canadian Conference On Women In Trades and Technology*. The conference had three main themes. The first was the experience of women who had been training, working and searching for employment in these fields. The second was Employment Equity - its capability and actual initiatives being undertaken to enhance the experience of women. And the third was Women In Technology - their potential for showing us better ways to use technology and strategies for increasing their numbers.

The four-day conference was attended by tradeswomen and technologists, many of whom had been the first in their fields. They were joined on the second two days by employers, educators, union and government personnel. It provided a well-used opportunity to dispel some myths on all sides, and to share firsthand stories and information. The result was to encourage and assist us all to meet the goal of increasing women's participation in operational, professional, scientific and technical occupations.

This volume presents, in edited form, many of the workshops, presentations and discussions that took place at the conference. Workshops have been edited for a variety of reasons, not the least of which was the poor quality of some of the audiotapes. We regret any deletions, as most of the material was worthy of reproduction. Other deletions were made for reasons of brevity, duplication, and continuity. We have done our best to maintain the integrity of presenters' and participants' remarks and responses. We apologize for any oversights or errors in editing judgements.

Also available from Kootenay WTTT is a 50-minute videotape, *"Let's Go To The Shop"*. It was prepared by Joan Webb and Gillian Browning in conjunction with Shaw Cable 10, Nelson, and gives a useful overview of the issues addressed at the conference, with additional footage of women working in the field.

Hopefully, these resources will promote enlightenment in employment practices among employers and unions, encourage diligence on the part of government agencies and provide trades and technical women with a sense of support and a greater reflection of their own accomplishments.

Marcia Braundy  
Coordinator  
Kootenay WTTT

# Introduction

Les femmes travaillent comme technologues et femmes de métier, professionnelles et techniciennes, etc. depuis la Seconde Guerre mondiale au cours de laquelle elles se sont brillamment acquittées des tâches indispensables à la transformation des matières premières, à la construction et à la production. On a dernièrement découvert qu'on devait à des femmes nombre d'inventions brevetées, attribuées depuis toujours à des hommes. Sibylla Master a inventé un nettoyeur de grains, soit la première machine brevetée en Amérique du Nord, mais au nom de son mari. Le sien en tant qu'inventrice ne figure qu'en tout petits caractères au bas du brevet. D'une certaine façon, ces aspects importants de notre histoire sont passés inaperçus et on a dû la réussite des femmes en ces domaines, quand on ne l'a pas carrément niée.

La résurgence du féminisme à la fin des années soixante et au cours des années soixante-dix a conduit les femmes à revoir leurs choix de carrières. Elles ont été nombreuses à les juger insuffisants. Au cours de la Décennie internationale des femmes, des groupes de pression de plusieurs provinces sont parvenus à obtenir des cours d'orientation vers les métiers et technologies (INTO, WITT, cours préparatoires aux métiers, etc.) pour faciliter aux femmes l'accès à des emplois dits non traditionnels. Il s'agissait des emplois détenus à moins de 33 pour cent par des femmes (environ 80 pour cent des métiers et professions). Ces cours devaient leur permettre d'acquérir un minimum de connaissances et d'expérience pour fréquenter les cours de formation technique sur un pied d'égalité avec les hommes.

Beaucoup de femmes en ont profité, comme l'a prouvé le groupe représentatif qu'a rassemblé la première Conférence des femmes dans les métiers et les technologies, à Winnipeg, en 1980. D'autres se sont inscrites directement à l'école technique ou à l'université. A l'époque, nous nous sommes heurtées à des difficultés. Certaines d'entre nous se sont demandé s'il fallait les attribuer à notre statut d'étudiantes et d'apprenties ou à notre sexe.

On a dit alors que les inscriptions à ces cours ont été moins nombreuses que prévu, et que certaines femmes n'ont pas toujours réussi leurs études ni trouvé du travail. Les organismes d'Etat et les établissements scolaires ont commencé à s'interroger. Des groupes de défense des droits des femmes de toutes les régions du pays ont évoqué tant et plus, dans des états de la situation et des mémoires les problèmes auxquels les femmes se trouvaient confrontées : conseillers en placement et en apprentissage qui ne soutenaient pas les femmes et leur donnaient des renseignements inexacts et incomplets ; responsables de la formation technique et professionnelle incapables de résoudre les difficultés surgies dans leur groupe parce qu'ils ne pensaient pas que l'interdiction de certains comportements leur incombait ; universitaires qui faisaient la preuve scientifique de la faiblesse de notre sexe ; employeurs qui refusaient d'embaucher des femmes sous de fallacieux prétextes ; harcèlement sexuel dont on se souciait comme de l'an quarante.

Malgré tout, beaucoup d'entre nous ont persévéré et se sont qualifiées, en se classant pour un bon nombre en tête de leur promotion. Les emplois se décrochaient souvent de haute lutte, et nos combats quotidiens avec les employeurs et les syndicats, s'ils nous encourageaient parfois, nous épuisaient souvent. Et il y a celles qui ont renoncé, et dont tout le monde se souvient pour diverses raisons.

Dans les années soixante-dix, les gouvernements ont promulgué des lois sur l'égalité des chances pour mettre fin aux inéquités en matière d'emploi. Ces programmes ont manqué d'efficacité, car

ils visaient à ouvrir des brèches, non à abattre les obstacles systémiques à l'emploi des femmes et des minorités, obstacles inhérents aux systèmes et aux méthodes d'embauché, qui, depuis, ont évolué.

Des gouvernements provinciaux se sont intéressés aux initiatives américaines en matière d'Action positive. Certains ont hésité à les imiter, les jugeant problématiques ; d'autres y ont vu des promesses, et des versions canadiennes et provinciales des programmes américains ont fait leur apparition.

En 1980, des programmes d'Action positive ont été mis à l'essai dans trois ministères du gouvernement fédéral et, en 1983, celui-ci demandait à tous ses ministères une analyse de leurs effectifs et l'adoption de programmes destinés à les rendre davantage à l'image de la population canadienne.

En 1984, la juge Rosalee Abella a déposé le rapport de la Commission royale d'enquête sur l'égalité au travail dans lequel elle utilisait pour la première fois l'expression équité en matière d'emploi. Ce rapport faisait la preuve de la discrimination à l'embauche dont étaient victimes les femmes, les autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées, et recommandait sa prohibition par une loi dotée de mécanismes pour en renforcer le pouvoir.

En 1986, le gouvernement canadien a passé une loi pour obliger les sociétés d'État et les employeurs de compétence fédérale qui occupent 100 personnes ou plus à présenter annuellement, à compter de 1988, un rapport sur la composition de leurs effectifs. Cette loi rend obligatoires l'élaboration et l'adoption de programmes visant à supprimer les iniquités en matière d'emploi, n'est à espérer que le public dépouillera ces rapports et exercera les pressions voulues pour que soit appliquée la loi.

Parallèlement, le Conseil du Trésor s'est doté d'une politique en vertu de laquelle les entrepreneurs ayant passé avec le gouvernement fédéral des contrats dont la valeur excède 200 000 \$ et employant plus de 100 personnes devaient mettre en oeuvre un programme d'équité en matière d'emploi.

On établit des objectifs d'embauché, de formation et de promotion en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi, en fonction des besoins en population active et du nombre de membres des groupes désignés ayant obtenu ou sur le point d'obtenir leur qualification au moyen d'une formation professionnelle. Statistique Canada est en voie d'élaborer à ce sujet des données inexacts à partir des données du recensement (qui vous demande uniquement de préciser votre occupation, non pas votre formation) et de renseignements sur les programmes conduisant à un diplôme collégial ou universitaire.

Toutes les provinces ont pratiqué d'importantes réductions dans leurs programmes d'orientation vers les métiers et les technologies destinés aux femmes, et qui alimenteraient normalement les programmes collégiaux et universitaires. Et pourtant, la plupart des Provinces s'efforcent d'orienter un plus grand nombre de filles vers les sciences et les mathématiques pour qu'elles puissent faire face aux changements technologiques qui s'annoncent.

Des employeurs se sont montrés très novateurs dans leur manière d'aborder la programmation, la planification, l'embauche et la formation de la main-d'oeuvre. Il s'agit presque toujours d'employeurs qui ont participé aux premières initiatives en matière d'égalité des chances au travail. Et ils sont disposés à partager leur compréhension de la situation et leur savoir-faire. D'autres s'y sont mis récemment, mais avec autant de coeur et d'esprit novateur.

Depuis 1980, on répète aux femmes que les statistiques démographiques indiquent une pénurie imminente des corps de métiers qualifiés. Les gens de métiers et les techniciens vieillissent et la génération issue du baby boom a boudé leurs professions. Le changement technologique réduit le nombre d'emplois traditionnellement exercés par les femmes, celles-ci accèdent en majorité au marché du travail et maintes régions du pays sont aux prises avec une pénurie de main-d'oeuvre qualifiée. Certains employeurs qui comprennent la situation tiennent compte, dans leur plan, d'un temps où seule la diversité de l'effectif sera garante de sa qualité.

Beaucoup d'employeurs affirment que les femmes qualifiées sont introuvables (comme d'ailleurs les personnes handicapées, les autochtones et les membres des minorités visibles). Nombreux ont été les fonctionnaires d'Emploi et Immigration à affirmer que les femmes ne sont pas intéressées et qu'elles sont incapables de terminer leurs cours, mais ils se gardent de le dire trop haut de crainte de créer un besoin dans l'esprit des femmes impressionnables.

Et les femmes ont fait des pieds et des mains pour s'assurer une formation productive, satisfaisante, concrète et qui leur permette de gagner leur vie, et continuent à frapper aux portes du pouvoir établi, souvent après avoir obtenu les meilleurs résultats de leur promotion. Malgré tout, on les refuse ou on les rejette. L'embauche sur la foi de la qualité du potentiel humain n'est pas encore un fait accompli. L'embauche féminine n'est tout simplement pas proportionnelle à la disponibilité et aux capacités des femmes.

Aussi, les patiences étaient-elles à bout lorsqu'en 1988, s'est ouverte la conférence de Kootenay. Fortes de l'assistance et du soutien financier d'employeurs et des ministères fédéraux et provinciaux ainsi que de la participation de personnes ressources, de femmes de métiers, de technologues, de scientifiques, d'employeurs, d'enseignants, de fonctionnaires et de syndicalistes, nous avons appris et échangé pendant quatre jours. Plus de 60 ateliers et activités ont porté sur le vécu des femmes, les programmes gouvernementaux, des initiatives prises par des employeurs novateurs et des projets communautaires. Notre objectif était de faciliter une meilleure compréhension de la situation et le développement de réseaux et de stratégies qui nous aideraient à trouver une réponse à quelques-unes des questions sociales et économiques complexes reliées à l'emploi.

Le dialogue a porté fruits. Les participants sont repartis plus sages et plus expérimentés, forts de nouvelles amitiés et de nouvelles idées. Il est indéniable que la création de réseaux de relation a constitué un aspect important de ces assises, et les listes des participants, les recommandations et les allocutions-programmes expédiées à l'issue de la conférence se sont avérées utiles. Nous continuons d'avoir des échos de nouveaux programmes et activités que ce congrès a inspirés.

Je dédie ces actes au Comité consultatif qui n'a pas ménagé ses efforts, aux personnes ressources et aux participants, afin que nous continuions ensemble à soutenir le processus amorcé ici, un processus qui consiste à explorer et à inventer, à construire, à défendre, à préserver, à améliorer et à communiquer avec l'univers dans lequel nous vivons.

Soyez toutes et tous remerciés.  
Marcia Braundy  
Coordonnatrice de la conférence  
Directrice de la rédaction  
Kootenay WITT

# Introduction

Women have been entering trades and technology, and operational, professional and technical kinds of work since World War II when they successfully performed the necessary manufacturing, construction and production tasks. It has recently come to light that many of the patented inventions which, through the years, were attributed to men were actually invented by women. Sybilla Master invented the first machine to be patented in North America, a com cleaning machine, but it was patented in her husband's name. Her name is in small print at the bottom as the inventor. Somehow, these important pieces of our history have been overlooked, and women's success in these matters has been, if not denied, then at least ignored.

With the resurgence of feminism in the late 1960s and 1970s, women reviewed their occupational choices, and many women found them wanting. During the International Decade of Women, lobbying efforts succeeded in obtaining orientation courses in trades and technology (INTO, WITT, Pre-Trades Training, etc.) in several provinces to assist women to enter what had been identified as employment "non-traditional" for women. This was defined as those occupations where women's representation was less than 33 percent (approximately 80 percent of all occupations). These courses were to provide a knowledge and experience base to enable the women to train on a more equal foundation with men in regular technical training courses.

Many women did this, as evidenced by the representative group that gathered at the first National Women In Trades Conference in Winnipeg in 1980. Others had gone directly into technical training and university courses. At that time, it was clear we were encountering some difficulties. Some of us were not sure whether it was because we were apprentices and students, or because we were women.

It was said that not as many women entered those courses as had been expected, and those who entered didn't always experience success in training or in finding a job. Government agencies and educational institutions began to ask why. They were told over and over again in evaluations and briefs from women's advocacy groups across the country about the problems women were facing. About apprenticeship and employment counsellors who were not supportive and gave women inaccurate or incomplete information. About vocational and technical instructors who didn't know how to handle the difficulties that arose in their classrooms because they didn't think it was their responsibility to proscribe behaviour. About university professors who presented "scientific" evidence that we are the "weaker" gender. About employers who refused to hire women and gave irrational reasons. About sexual and gender harassment which was being ignored.

Despite all those difficulties, many of us persevered and became qualified, a large number at the top of our classes. Employment was often hard to find, and our daily struggles with employers and unions were sometimes heartening and often exhausting. And there were those of us that gave up, who are remembered by everyone for different reasons.

In the 1970s, the governments of the day put forth Equal Employment Opportunity legislation to address the inequities in the labour force. These programs were somewhat ineffective, as they saw their job as "opening the doors," and did not address the systemic barriers to the employment of women and minority groups, barriers inherent in the employment systems and practices that had evolved to that time.

Some provincial governments looked to the United States, for their initiatives in Affirmative Action. Some saw problems and balked at bringing them here; others saw potential, and modified versions of the American programs began to appear both federally and provincially here in Canada.

In 1980, pilot Affirmative Action programs were started in three federal government departments and in 1983 all federal government departments were required to analyze their workforces and develop an Affirmative Action Plan to create a workforce that more fairly represented the general population.

In 1984, Judge Rosalee Abella tabled her Royal Commission Report on Equality in Employment, in which she coined the phrase Employment Equity. She documented the discrimination in employment faced by women, aboriginal peoples, visible minorities, and people with disabilities, and she recommended legislation to address this problem. She also recommended enforcement mechanisms.

In 1986, legislation was enacted requiring crown corporations and federally regulated employers with 100 or more employees to report annually on the makeup of their workforce, starting in 1988. They must also develop and implement Employment Equity Plans to address their workforce inequities. It is hoped that public scrutiny of those reports will provide the pressure necessary to enforce implementation.

At the same time, Treasury Board decided upon a policy of contract compliance, whereby contractors who do business worth more than \$200,000 with the federal government and who have more than 100 employees must also implement an Employment Equity Plan.

Employment Equity hiring, training and promotion targets are currently being set based on workforce requirements and the available designated group members who are qualified or ready to be qualified with some training. Somewhat inaccurate availability data is being developed by Statistics Canada, based on census data (which never asks what you may have trained for, only what you are currently doing) and college and university graduation information.

Orientation programs in trades and technology for women which would be feeder courses to those college and university programs have been severely cut back in every province, and yet most provinces are struggling to increase the numbers of girls who go into science and math so they can keep up with the changing technological trends.

Some employers have been very innovative in their approach to program and plan development, hiring and training. For the most part, these are employers who have been involved starting with Equal Employment Opportunities, and they have understanding and expertise to share. Others have started more recently, and with as much dedication and innovation.

Since 1980, women have been told that demographics indicated imminent skilled trades shortages. We have an aging trades and technical workforce, and the baby boomers have not gone into these fields in large numbers. Technological change is reducing the numbers of traditional women's jobs, the vast majority of new entrants to the labour force are women, and many areas of our country are experiencing skilled worker shortages. Some employers understand this and are planning with an eye to the future, where a diversified workforce will be a necessity to get the best employees.

Many employers are saying they can't find any qualified women (disabled, natives, visible minorities). More than a few Employment and Immigration officials have said that women aren't

interested and they can't fill their courses, but they won't advertise because they might create a need in the minds of impressionable women.

And women who have been struggling to find productive, satisfying, tangible and financially viable training and work continue to knock on the doors of the established order, often with the highest marks in their class. Still they are refused entrance or acceptance. The world is slow to engage the quality of human potential available. Women are just not being hired in numbers that reflect their availability, and their skills are not being recognized.

It was into this fray that Kootenay WTTT stepped in 1988. With the assistance and financial support of employers and federal and provincial government departments, and with the participation of resource people; tradeswomen, technologists and scientists; employers; educators, government and union personnel, we presented four full days of learning and sharing. More than 60 workshops and events described women's experience, government programs, innovative employers' initiatives, and fascinating community-based projects which address these issues. Our goal was to facilitate a better understanding of the subject areas and the development of networks and strategies to help us all resolve some of these complex employment-related social and economic issues.

The dialogue was fruitful. Those in attendance came away wiser and richer in experience, and with many new friends and ideas. Clearly the networking was an important part, and the participant lists, recommendations, and keynote speeches that went out after the conference proved useful. We continue to hear of new activities and programs generated from energy that emerged from the conference.

This book is for the Advisory Committee who worked so hard and for the resource people and participants at the conference so we may all continue to enrich the process that was begun there: that of working together to explore and invent, construct, maintain, preserve, renovate, and communicate with, the world we live in.

With thanks,  
Marcia Braundy  
Conference Coordinator  
Managing Editor  
Kootenay WTTT

# Conference Sponsors

## Corporate Sponsors

PetroCanada  
Finning ltd.  
Canadian National Railways  
Ontario Hydro  
SDB Manitoba  
Canadian Airlines

Teleglobe  
Air Canada  
MacMillan Bloedel  
Cominco  
Via Rail  
National Film Board

## Corporate, Community & Union Assisters

Society of Canadian Women in Science and Technology  
Canadian Construction Women  
IBEW - Toronto  
Hydro Quebec  
Manitoba Hydro  
B.C. Hydro  
Business Council of B.C.  
Canadian Construction Association  
Selkirk College  
B.C. Telephone Co.  
West Kootenay Women's Association  
West End Machining - Toronto  
CIAFT - Quebec  
Vancouver, Toronto, Victoria, Ottawa Women in Trades Associations

## Provincial Government Sponsors

British Columbia Women's Secretariat, and Apprenticeship and Job Training  
Alberta Career Development and Employment  
Manitoba Ministries of Labour, Education, and Women  
Manitoba Advisory Council on the Status of Women  
Ontario Women's Directorate  
Quebec Ministry of Intergovernmental Relations  
Nova Scotia Department of Vocational and Technical Training  
Northwest Territories Employment and Apprenticeship Programs

## Federal Government Sponsors

Employment and Immigration Canada  
Secretary of State  
Department of National Defense

## Book Sponsors

Secretary of State  
PetroCanada  
Canadian National Railways  
Via Rail

# Acknowledgements

Kootenay WTTT owes a significant debt of gratitude to Penny Youngreen, who transcribed from audio tapes (without a dictaphone) all the workshops that have since been edited for inclusion in this book. It was a mammoth task, and her dedication and good will carried it to completion.

Thanks go to Bonnie Evans and Penny Youngreen, a major part of the conference organizing staff, for their excellent work and good spirits throughout the process. As was heard at the Advisory Committee meeting, if Marcia was the initiator, Bonnie was the finisher!

Kootenay WTTT would like to thank Gordon Thorne of GT Publishing, Vancouver for his generous support, assistance, and advice.

We would also like to cite Rob Switzer, of Nelson, B.C. for being there as our computer consultant whenever we called.

Special thanks are due to Moe Lyons, who tried her best to make this a typeset book using a PC and a word processing program, and who sacrificed most of her planned holiday on the coast in order to see this project to completion.

We would like to thank the following, without whom the conference or this book would not have been possible:

## *Advisory/Steering Committee*

Kate Braid, Vancouver WTT  
Marcia Braundy, Kootenay WITT  
Lorraine Deuville, Nova Scotia electrician  
Madeleine Grégoire, Options Non-Traditionel  
Karen Imrie, Toronto WTT  
Eileen Johnson, Limestone Training & Employment  
Ellen Passmore, Ontario Women's Directorate  
Karen Pengally McMahon, Toronto WTT  
Joyce Rankin, Women Working Inc.  
Linda Skomorowski, Sask. App.Bd  
Jo-Anne Stead, Canadian Construction Assoc.  
Donna Stewart, WomenSkills  
Nayda Veeman, Sask. WITT  
Mary Vickers, SCWIST  
Heather Watt, Vancouver WIT

## *Special thanks to our unofficial members:*

Lisa Avedon, Women Inventors Project  
Lorraine Cameron, EIC

## *Workshop Leaders*

Anne Adams  
Lucy Alderson  
Carol Anderson  
Lisa Avedon  
Ellen Balka

Debra Beauchamp  
Shelly Beauchamp  
Maggie Benston  
Sandy Berman  
Elaine Bernard

Madeline Berthiaume  
Tassoula Berggren  
Margaret Birrell  
Bill Black  
Susan Booth

Kate Braid  
Marcia Braundy  
Mr. Brian Carr  
Carol Brooks  
Lorraine Cameron  
Marcy Cohen  
Melanie Conn  
Tine Come Hier  
Bill Darnell  
Shelagh Day  
Judy Doll  
Mary Ella Magill  
Pat Fraser  
Jacqueline Frewin  
Cindy Hale  
John Halliwell  
John Havercroft  
Susann Haw  
Caroline Hoevenaars  
Ann Holmes  
Donna Hurninicki  
Eileen Johnson  
Jill Jones  
Deb Kobalinsky  
Dr. Roslyn Kunin

Janet Lane  
Lesley Lee  
Jo Lee  
Judy Liefschultz  
Ms. Marilyn Kenny  
Rob McConaghie  
Karen McMahan  
Genine McCurdy  
Ruth McKinnon  
Bob Mercer  
Susan Meurer  
Danny O'Neill  
Patti Oakes (Scattergood)  
Mr. Peter Woods  
Marion Pollack  
W.F. (Bill) Rapanos  
Joyce Rankin  
Eleanor Ross  
Batool Saddiqui  
Patti Schom-Moffatt  
Leigh Simms  
Lin Spziton  
Anne Smith  
Jo-Anne Stead  
Jennie Styrchak

Roberta Taylor  
Diane Tommy  
Marie Tellier  
Mary Vickers  
Shirley Walker  
Heather Watt  
Maggie Zeiglar

Les femmes dans les métiers  
et les technologies

# Recommandations

## Réseau national

Les participantes au Congrès canadien sur les femmes dans les métiers non traditionnels de 1988 ont recommandé et conclu:

Que les femmes dans les métiers non traditionnels s'assurent d'avoir voix au chapitre sur les questions d'intérêt national en créant un réseau national, en exerçant des pressions sur les gouvernements, les enseignants, les employeurs et les syndicats et en les rencontrant afin qu'ils apportent les changements nécessaires et en allant chercher du soutien et des fonds auprès de ces groupements d'intérêts pour ce réseau.

Qu'un comité de direction soit créé, composé de représentantes de chaque province, dont une des métiers et une autre des techniques (au moins), pour tenir des réunions régulièrement.

(Le comité consultatif du congrès remplit présentement cette fonction et la remplira jusqu'à ce que des représentantes soient choisies démocratiquement par les membres intéressés dans les régions. Des éducatrices et des défenseurs profondément engagés dans la réussite de notre mouvement en croissance font actuellement partie de ce groupe. On devrait penser à les inclure dans le réseau national. *Marcia Braundy*)

A la réunion de suivi du comité de direction, on a confirmé que le mandat de ce comité est d'élaborer des stratégies et des structures ainsi que de trouver des sources de financement pour:

- 1) constituer un réseau national des femmes dans les métiers non traditionnels;
- 2) établir un inventaire national sur base de données des travailleuses dans les métiers non traditionnels dont la définition la plus large inclurait les femmes occupant des postes de cols bleus, et des postes dans les secteurs scientifiques et techniques;
- 3) fonder un institut national de formation des femmes à l'égard des métiers non traditionnels;
- 4) commencer à organiser le congrès national de 1990.

Nous recommandons que toutes les régions et provinces recherchent des sources de financement pour tenir des congrès éventuels à l'échelle nationale et provinciale afin que plus de femmes de métier et de technologues puissent y participer. Nous recommandons quelles questions discutées au congrès soient soulevées lors des assemblées des candidates à l'élection fédérale.

## Formation

Lors du Congrès national sur les femmes dans les métiers non traditionnels de 1988 qui s'est tenu du 1<sup>er</sup> au 4 octobre à Naramata (Colombie-Britannique), des participantes représentant les syndicats, les gouvernements, les métiers et les techniques ainsi que les industries, ont reconnu le besoin d'un perfectionnement continu dans ces secteurs. L'absence d'un engagement profond à l'égard d'un tel perfectionnement et d'une formation à long terme aurait des conséquences économiques et sociales dévastatrices.

Il est évident que la décision du gouvernement fédéral de diminuer et de plafonner le financement des programmes de formation professionnelle et d'apprentissage à long terme porte

atteinte à la qualité, à la disponibilité et à l'accès. Cette restriction du financement est inacceptable, surtout pendant une période où le chômage est élevé et où, de plus, de nombreuses parties du pays connaissent une pénurie de main-d'oeuvre spécialisée.

Nous nous préoccupons beaucoup des questions qui empêchent les membres du groupe cible de faire partie de la population active spécialisée. Comme les femmes constituent la majorité de la population, il faut allouer des fonds supplémentaires à la formation en prospection de métiers et techniques pour les femmes, aux allocations pour frais de garde, au recyclage et au revenu d'appoint. Cette question devient plus importante lorsqu'on se rend compte que l'équité en matière d'emploi est en fonction de la disponibilité des femmes et d'autres groupes désignés «qualifiés» ou «aptes à être formés». Avec le temps, ces mesures régleront certaines inquiétudes que nous avons au sujet de l'équité en matière d'emploi.

Le problème de pénurie de la main-d'oeuvre spécialisée peut se régler en puisant à même nos propres ressources humaines au Canada.

*Les recommandations émanant de la réunion des monitrices de FMNT sont les suivantes:*

Étant donné l'importance des programmes-tremplins et des programmes de prospection pour l'accès des femmes au marché du travail, Emploi et Immigration Canada devra s'acquitter de son mandat d'équité en matière d'emploi en:

- 1) modifiant les critères d'admissibilité au Programme de la planification de l'emploi et le financement de ces programmes pour assurer un accès facile à toutes les femmes intéressées aux programmes-tremplins et aux programmes de prospection;
- 2) en s'engageant à fournir des fonds régulièrement et continuellement pour assurer la réussite de ces programmes.

*Recommandations de l'atelier sur le harcèlement sexuel:*

Nous reconnaissons l'importance cruciale des programmes-tremplins pour préparer les femmes à réussir dans un emploi où le harcèlement sexuel peut se produire chaque jour et nous recommandons que les gouvernements fédéral et provinciaux accordent des subventions suffisantes pour soutenir les deux programmes existants et pour remettre en place et élargir les programmes-tremplins.

Nous recommandons de demander au CCPEF, entre autres, de faire des pressions en notre nom pour obtenir plus de subventions destinées aux programmes-tremplins et aux programmes de prospection de métiers pour les femmes.

*Recommandations émanant de l'atelier «Quelle est notre expérience de travail dans les métiers et techniques, en éducation?»*

#### **La Définition**

Il faut définir de façon très claire et cohérente le type et la nature des programmes offerts partout au Canada, par exemple, un «Cours de formation en prospection» des options professionnelles dans les métiers et techniques (aussi connus sous le nom de programmes-tremplins, de programmes d'initiation aux métiers, de programmes d'orientation vers les métiers non traditionnels, etc.).

**1.b II** est crucial de fournir un soutien financier continu aux cours de formation en prospection afin de rendre ceux-ci disponibles à plus de femmes dans toutes les provinces et régions.

2. Il doit y avoir une amélioration de la quantité et de la qualité des renseignements diffusés par le personnel de soutien, les enseignants, les conseillers, etc. relatifs au travail dans les métiers techniques, Il faut que ces renseignements soient diffusés aux élèves depuis la maternelle jusqu'au secondaire V (12<sup>e</sup> année) à l'école publique.

*Les recommandations émanant de l'atelier médias/communications/  
gouvernement sont les suivantes:*

Que les cours de dynamique de la vie portant sur des connaissances concernant la maison et l'atelier soient obligatoires pour tous les élèves du secondaire au pays.

Que des éclaircissements au sujet de la politique de réservation de places de la CEIC soient communiqués au grand public.

Que les critères d'admission aux programmes de formation de la CEIC qui ne sont pas pertinents subissent des modifications majeures afin que les femmes qui veulent suivre une formation en métiers non traditionnels puissent y avoir accès.

Qu'on fasse appel à la CEIC pour élaborer, en collaboration avec les associations de femmes, une stratégie pour ouvrir à plus de femmes la formation en métiers non traditionnels et ce segment du marché du travail à plus de femmes.

### **Équité en matière d'emploi**

Nous recommandons que la CEIC modifie immédiatement sa politique à l'égard du respect de l'obligation contractuelle des fournisseurs fédéraux pour y inclure les mêmes exigences de rendement que dans les industries réglementées par le gouvernement fédéral et que la formulation de la politique soit modifiée et comprenne: «tous les fournisseurs gérant des contrats d'une valeur dépassant 200 000 \$ en contrats ou plus de 100 employés».

### **Droits de la personne**

Nous recommandons que la Commission canadienne des droits de la personne porte activement plainte contre les entreprises qui enfreignent la loi sur l'équité en matière d'emploi ou le programme de respect de l'obligation contractuelle, comme le démontreront leurs rapports ou les vérifications de leurs activités.

Les preuves montrent qu'avant la loi, on formait des femmes. Cependant, aujourd'hui, en dépit des lois sur l'équité en matière d'emploi et l'action positive, on supprime les programmes d'initiation aux métiers non traditionnels et les femmes ne reçoivent pas de formation.

L'éducation est garantie en vertu des droits de la personne énoncés dans les chartes provinciales.

Nous recommandons de penser à porter plainte contre la discrimination fondée sur le sexe entraînée par la diminution et l'instabilité du financement des programmes-tremplins et des programmes de prospection de métiers qui offrent des possibilités de formation nécessaires dans le cadre de l'équité en matière d'emploi pour les femmes.

Ces plaintes devraient être portées contre les ministères de l'éducation provinciaux (ou les autres ministères responsables de la formation reliée à l'emploi) et contre la CEIC, par l'entremise des commissions fédérale et provinciales des droits de la personne.

(La recommandation ci-dessus n'a obtenu qu'une très mince majorité.)

## 262 *Survivre et s'épanouir*

### **Inventaire sur base de données**

Qu'on demande à la CEIC de subventionner un organisme national pour les femmes dans les métiers non traditionnels afin d'établir et d'entretenir un inventaire national sur base de données des femmes de métier, des technologues et d'autres femmes cols bleus, qui serait voué à la création d'un réseau et à l'accès aux possibilités d'emploi.

#### *Recommandations des régions des Prairies et du Nord:*

Nous recommandons que les personnes participant à des réunions régionales déterminent les renseignements et les ressources disponibles sur les femmes dans les métiers non traditionnels et que les sections régionales deviennent des centres de ressources. Nous recommandons que les sections régionales identifient les femmes de métier et les technologues et les inscrivent dans la base de données.

#### *Recommandation dont on saisira le Comité de coordination du Programme des normes interprovinciales à sa réunion des 26, 27 et 28 octobre:*

Il est recommandé que la direction de l'apprentissage de chaque gouvernement provincial et de chaque administration territoriale établisse et maintienne une base de données sur les femmes en formation ou employées dans les métiers non traditionnels; qu'elle rende la base de données disponible à tous les groupes qui travaillent à faciliter l'accès des femmes à ces emplois, y compris: la CEIC, les organisations de femmes dans les métiers non traditionnels, les employeurs ou les syndicats d'employés, etc.; - que la base de données comprenne au moins:

- le nom de la femme
- l'adresse
- le numéro de téléphone
- l'emploi dans les métiers ou techniques
- l'état de l'apprentissage
  - en formation - par année -
  - date d'achèvement

Cette recommandation sera acheminée à Danny O'Neill - président du Comité de coordination du Programme des normes interprovinciales - pour qu'il la mette à l'ordre du jour et la présente pour examen.

### **Apprentissage**

La privatisation n'aboutira pas à l'excellence de la formation. Par conséquent, il importe d'établir un programme d'apprentissage cohérent et adéquatement financé pour tous les métiers au Canada et il faut que ce programme soit disponible, accessible et qu'on en fasse la promotion auprès de tous les Canadiens.

Attendu que:

- la discrimination fondée sur le sexe contre les femmes dans les métiers non traditionnels continue de sévir,
- une pénurie de main-d'oeuvre spécialisée persiste encore en Colombie-Britannique, au Yukon et en Alberta;
- il n'y a pas encore de programme national complet d'apprentissage au Canada;
- nous allons encore chercher à l'extérieur des travailleurs et des techniciens spécialisés.

Le Comité de la Colombie-Britannique, du Yukon et de l'Alberta du Congrès national sur les femmes dans les métiers non traditionnels de 1988 fait les recommandations suivantes sur la mise en place et la prestation de programmes d'apprentissage.

1. Donner l'aval à l'établissement d'un système de financement par prélèvement en fonction duquel les industries qui ne dispensent pas de formation devraient payer une taxe. Ces fonds, complétés par ceux du gouvernement, serviraient à subventionner les entreprises dispensant une formation. Par exemple: la Suède.

2. Remodeler et adapter les programmes d'apprentissage pour éliminer les obstacles déterminés qui gênent la bonne transition des femmes dans le domaine des métiers et techniques.

Mobilité - accès aux cours et aux possibilités d'emploi qui faciliteront le parachèvement de l'apprentissage.

Traiter le harcèlement subtil, mais débilitant, qui saute aux yeux à tous les niveaux de formation.

Souplesse - c'est-à-dire garderie: que la formation se plie aux besoins des femmes... et non le contraire.

3. Exercer des pressions pour s'assurer que les femmes soient représentées dans les organismes de prise de décision, surtout au niveau de la section locale.

- a. Conseils d'aide au développement des collectivités
- b. Organismes de liaison pour le Programme de la planification de l'emploi
- c. Conseils de formulation des politiques des institutions d'enseignement
- d. Conseils de formation des apprentis

En résumé, il existe un besoin urgent de formation des apprentis dans l'industrie et d'enseignement pour tous les types de métiers. L'expérience actuelle de recrutement d'ouvriers qualifiés dans d'autres provinces et même d'autres pays s'avère une pratique dangereuse et déplorable. Ce maraudage entraîne une importante pénurie de main-d'oeuvre spécialisée dans tous les métiers. On doit intensifier et perpétuer la formation des apprentis afin de répondre à la demande grandissante des femmes et des hommes de métier compétents.

Le Canada connaît présentement une pénurie de main-d'oeuvre qualifiée et s'est engagé à respecter le concept d'équité en matière d'emploi. Le Conseil du Trésor exige que les ministères embauchent 10 pour 100 de femmes à tous les postes non traditionnels. La CEIC s'attend à ce que les provinces augmentent la participation des femmes à 20 pour 100 dans l'apprentissage. Par conséquent: le Conseil du Trésor devrait au moins atteindre le niveau de 20 pour 100 de femmes en formation dans les métiers non traditionnels.

Nous recommandons:

Que les ministères fédéraux soient obligés d'augmenter la participation des femmes d'un 10 pour 100 supplémentaire aux postes de métiers désignés. Il devrait y avoir une admission au premier niveau (entrée), une possibilité pour les femmes de franchir les échelons de l'apprentissage, d'obtenir le statut de «femmes de métier» et d'être ensuite intégrées à des postes permanents sans devoir postuler à nouveau.

Ce processus exigera des allocations d'années-personnes afin de jumeler à l'apprenti un autre employé pendant le programme d'apprentissage.

## **Harcèlement sexuel**

*Recommandations de l'atelier «Que sont devenues les diplômées de FMNT?».*

Nous recommandons:

Que les femmes suivant des cours d'initiation aux métiers et techniques et d'autres formations non traditionnelles soient informées pendant ou après les programmes sur la manière de porter

## 264 *Survivre et s'épanouir*

plainte personnellement concernant la discrimination auprès de la Commission des droits de la personne de leur province;  
et  
Que les personnes victimes de discrimination ou de préjugés dans leur recherche d'emploi après la formation soient vivement encouragées à porter plainte.

### *Recommandations de l'atelier sur le harcèlement sexuel:*

Nous recommandons que les gouvernements des provinces, dont la loi sur les droits de la personne ne définit pas, ni n'interdit explicitement le harcèlement sexuel, modifient la loi en conséquence afin de fournir une protection claire et assurée des droits de la personne contre ce type de discrimination. Nous recommandons que cette protection ne s'applique pas seulement à l'emploi, mais à tous les autres domaines et activités régis par cette loi et que les travailleuses de l'entretien ménager soient protégées par ces protections des droits de la personne.

Nous recommandons que les employeurs et les syndicats incluent dans leurs politiques d'emploi ou conventions collectives des politiques efficaces contre le harcèlement sexuel ainsi qu'un processus de plainte ou qu'ils communiquent ces politiques ou processus de plainte à toutes les personnes qui travaillent au sein de leur organisme ou qui en sont membres.

Nous recommandons que tous les programmes de métiers non traditionnels comprennent obligatoirement une partie portant sur le harcèlement sexuel.

### **Syndicats**

*De l'atelier «Améliorer l'expérience des femmes dans les métiers du bâtiment» à tous les syndicats de métiers, fédérations de travailleurs et organisations nationales du travail:*

Que les syndicats soient encouragés à faciliter l'entrée des femmes dans leurs rangs en apportant des changements dans le domaine de la formation, du libellé des contrats, de la hiérarchie et des politiques. Certains de ces changements comprennent ce qui suit:

#### Formation:

La création de comités ou de conseils de formation qui pourraient

- fournir une orientation,
- s'étendre aux institutions d'enseignement collégial et secondaire,
- s'étendre aux associations de femmes dans les métiers non traditionnels,
- donner des séminaires destinés aux nouvelles apprenties et aux nouveaux membres de syndicats,
- dispenser des cours sur la procédure parlementaire et l'affirmation de soi.

Le comité devrait aussi fournir une aide comme l'établissement d'un réseau, un système de parrainage, le mentorat, etc. pour aider les personnes pendant la période de formation.

Ces comités agiraient à titre d'intermédiaires entre les sections locales et les provinces pour établir des normes et échanger des renseignements et des idées au sujet des programmes.

#### Contrats et libellé des contrats:

Il faut ajouter des stipulations sur les congés de maternité et les congés parentaux, le harcèlement sexuel, l'éducation obligatoire pour tous les membres du syndicat sur le

harcèlement sexuel; et se servir d'une terminologie non sexiste et neutre tout au long du contrat.

Hierarchie:

La création de comités sur l'apprentissage semblables à des programmes-tremplins, soit un organisme non élu où les apprenties peuvent se retrouver et apprendre le fonctionnement du syndicat dans une atmosphère non menaçante.

La constitution de comités de femmes au sein des syndicats qui créeraient un réseau et traiteraient de questions intéressant les femmes; enverraient des déléguées aux congrès et à d'autres organismes afin qu'elles puissent voir le fonctionnement de l'organisme relativement à la formulation des politiques; établiraient des liens avec d'autres groupes du mouvement ouvrier; encourageraient d'autres femmes à participer.

Formulation de politiques:

Faire adopter des politiques applicables à l'ensemble de l'organisme, habituellement lors d'un congrès en présentant une résolution accueillant les femmes dans les métiers non traditionnels:

politiques contre le harcèlement sexuel,  
congé de responsabilité familiale ou parentale,  
politiques prévoyant un service de garderie pendant les réunions syndicales,  
engagement envers des concepts comme le travail à temps partiel avec tous les avantages sociaux et le partage des tâches,  
accès à l'information pour que chacun sache comment devenir membre d'un syndicat et comment s'intégrer à certains métiers,  
politique sur des questions qui préoccupent les femmes comme la pornographie, les maisons de transition, etc.

*De la région des Prairies:*

Nous recommandons que les femmes des sections locales des syndicats soutiennent leurs conseillers et encouragent d'autres sections locales à embaucher des femmes.

*Questions de santé et de sécurité*

De l'atelier sur la santé et la sécurité:

Que le séminaire sur la santé et la sécurité, conçu par les travailleurs, comprenant des renseignements sur les dangers et les changements possibles du milieu de travail soit fourni à l'entreprise. Que ces sessions traitent des dangers à la source et que les solutions soient concentrées non seulement sur la responsabilité qui incombe à la personne pour sa propre sécurité, mais aussi sur les modifications qu'on peut apporter au milieu de travail pour le rendre plus sécuritaire.

Que les employeurs et les groupes de femmes fassent des pressions sur les fabricants pour que ceux-ci confectionnent des vêtements, des outils et du matériel de protection personnelle dont le modèle et la taille conviennent aux femmes.

## 266 *Survivre et s'épanouir*

### *Recommandations de l'atelier «Femmes, milieu de travail et SIDA»*

Attendu que le SIDA est causé par un virus qui ne se transmet pas par contact social ordinaire avec une personne atteinte dans le milieu de travail et attendu qu'aujourd'hui le SIDA est principalement transmis par des pratiques sexuelles à risques et par le partage d'aiguilles chez les personnes utilisatrices de drogues intraveineuses:

Nous recommandons que les syndicats et les employeurs donnent des renseignements exacts à leurs membres et employés au sujet du SIDA/VIH et de sa transmission, et qu'ils adoptent des politiques pour informer et protéger les travailleurs atteints du SIDA contre la discrimination au travail.

Nous recommandons que le gouvernement fédéral accroisse de façon importante les fonds engagés à l'éducation exacte et efficace sur le SIDA, à la recherche d'un médicament et aux soins.

### **Du comité officiel du congrès:**

Le comité officiel du congrès demande

Que la CEIC fédérale réagisse publiquement aux résultats de l'étude sur la recherche des diplômées des FMNT et qu'elle informe le public des mesures qu'elle entend prendre pour remettre en place des programmes semblables à celui des FMNT partout au pays.