



Nov. 28–Dec. 1, 1988

STILL A LONG WAY FROM EQUALITY

It is Time to Take Stock:

1. The past two years have seen three important developments:

First: **pay equity** legislation is now on the books in Ontario;

Second: what was to pass for a national **child care** policy was incorporated into Bill C-144, the Canada Child Care Act; and

Third: the Supreme Court has ruled the criminal code's treatment of **abortion** so arbitrary in practice that it is unconstitutional.

2. It is time for us to review these developments, to weigh their significance and to determine our course for the immediate future.

3. **What is at issue, first and foremost, is the economic gap between men and women at the workplace.** Low pay, inferior benefits, little security and even fewer opportunities - that is the concrete meaning of the economic gap. Its dimensions are well documented:

- * **The average woman worker continues to earn approximately 35 - 36% less than the average male worker.**

- * **The jobs women workers hold are overwhelmingly concentrated in the bottom half of the income ladder.**

- * **55% of female headed families are below the poverty line.**

For women who belong to visible minorities the incidence of unemployment, low wages and poverty is substantially greater.

4. What we must deal with as a movement are three blunt facts:

- **by far the majority of women workers are low-wage earners,**

- **by far the majority of low-wage earners are women,**

- **and, by far the majority of women workers are employed in sectors where there is no collective bargaining and frequently in workplaces where the Pay Equity Act will not apply.**

We must understand why this so if we are to determine what needs to be done.

Women Workers and the Low Wage Economy:

5. **The unequal economic position of women is re-enforced by changes that are now taking place in the way employers are organising work. The past decade has seen a marked growth in what are called "marginalised" categories of workers.** To some that is a new term, but it is an important term. To be "marginalised" means to be excluded from the economic mainstream. It is to be confined to an economic dead-end where wages are low and where there is neither security nor opportunity.

6. The "marginalised" are found overwhelmingly in the small employer sector. But they are also found increasingly among large employers. There they are often designated as "casual" or "part-time" or "temporary". The "marginalised" include the workers caught up in the contract/tender system: cleaners, food preparation workers, security employees and others who work for service contractors. "Marginalised" workers are also found in the small manufacturing plants that do increasing amounts of sub-contracting work for large employers. They are also the low wage labour force that is the foundation of the retail and financial sectors of the economy. Three points are important:

- The number of "marginalised" workers is increasing and so also is their share of the labour force;

- The "marginalised" categories of labour are often created by large employers as a means of reducing labour costs; and most importantly,

- the vast majority of these "marginalised" workers are women. For women from visible minorities, the chances of being forced into one of the marginal categories are even greater.

7. **The growth of marginalised categories of workers is no accident. It stems from deliberate decisions taken by employers.** We can look at workplaces in terms of two categories based on wages

- and working conditions. First, there is a "core sector" where wages are usually decent, where there is a degree of security and where there is sometimes a measure of opportunity. This core sector is composed mainly of large employers in manufacturing, transportation, communications and the public sector. Outside this core are both the small employers and also the large chains - banks and department stores. Among these employers wages and working conditions are substantially inferior. **Two trends are apparent. The first is that workplaces outside the "core" are increasing as a proportion of total employment. The second trend pertains to the re-organisation of work within the core. Quite simply, decent jobs are being eliminated within the "core". Technological change is eliminating many jobs. But other strategies are also at work. Privatisation in the public sector, sub-contracting in industry, contracting out, "part-timing" and "casualisation" - these are also devices that employers use on a systematic basis. Their purpose is always the same: to cut labour costs by re-organising work in order to reduce the proportion of workers who are directly or securely employed by the core sector of the economy. In large measure the employers have succeeded. Their success re-enforces the economic gap between men and women workers.**
8. The economic gap between men and women workers is based on the segmentation of the labour force that we have just described. But there is more to it than that. For workers to be divided into well paid and low paid classes, segmentation must be supported by ideologies that sanction discrimination. Economic discrimination feeds on and re-enforces these **discrimination ideologies**. There is no shortage of such ideologies, but racism and chauvinism are the most durable and the most effective. It is, after all, always easier to operate a cheap labour policy when some people are "supposed" to get low wages.
 9. Segmentation of the work force and discrimination ideologies go hand in hand. Their first victims are women workers and visible minorities. But in the longer run the victims are the labour movement and social democracy. For what segmentation erodes is the social basis for solidarity and for collective bargaining.
 10. We referred to the **three blunt facts about segmentation of the workforce**: that the majority of women workers are low-wage earners, that the majority of low-wage earners are women and that the majority of women workers are employed in sectors where there is no collective bargaining and frequently where the Pay Equity Act does not apply. The conclusions that we draw from these facts are equally blunt. For working class women **the fight to abolish the economic gap means first and foremost fighting against the legal and economic foundations of the low wage system.** And second it means putting in place the kind of socially provided support that will enable

women workers to participate fully in the economic life of this country. If we accomplish these tasks our movement will grow. If we do not then we need only look at the United States to see where the process of segmentation will take us.

Ontario's Pay Equity Legislation and the Immediate Tasks of the Labour Movement:

11. Ontario's pay equity legislation reflects the balance of political power at the time of its adoption. The legislation will alter the collective bargaining and economic landscape for both men and women workers. **That we have this law on the books at all is due in large measure to Bob Rae and the Ontario New Democrat caucus.** That the bill was strengthened during its passage through committee is due to the efforts of both the Ontario New Democrat caucus and the representations made by trade unions and the Equal Pay Coalition in which the labour movement is a prime mover. Throughout the struggle the OFL Women's Committee played a critical role. **What was enacted, however, still falls short of real equal pay for work of equal value.**
12. **The Pay Equity Act leaves an estimated 238,800 women workers completely outside its scope.** For this omission, working women can thank the bill's other authors - the Liberal government. In keeping with Liberal practice, Ontario's pay equity legislation is strong on promise but weak on remedy.
13. Employers at first convinced themselves that the pay equity bill would never be written into the statute book. They now realise that those expectations were dated and naive. **Countless management consulting firms have been recruited to the employers' side to use their job evaluation skills to minimise the practical effect of the pay equity bill.** The pay equity bill is now operational. Its compliance deadlines are now in effect. **We must not give employers the lever of citing anywhere the example of union support for missing those deadlines.**
14. For the labour movement this mobilisation of hired guns by the employers represents both a threat and an opportunity. On the one hand it could dilute the real gains for women workers that are contained in the pay equity legislation. On the other hand **by developing a countervailing expertise in our own ranks we can turn the pay equity statute into a powerful means of eroding management's traditional control over job design and job comparison.**
15. Some will compare the effects of the pay equity legislation to the impact of health and safety legislation a decade earlier. That legislation also grew out of a minority government. Then, too, a new statute gave workers and unions potentially significant rights. And then, too, we had to develop and mobilise **countervailing expertise within our own ranks. The struggle for pay equity now requires the same commitment of political and organisational resources.**

16. During the past year the OFL has conducted briefing seminars for union staff and local leaders. We published a technical guide to the pay equity legislation. Many affiliates are well advanced in their own in-house training of staff and local leaders. But much more remains to be done.

The Pay Equity Act: Using its Potential and Monitoring its Effects - A Trade Union Response

1. **To enable the OFL and the labour movement as a whole to monitor the operation of the pay equity legislation every affiliate will prepare, with the assistance of a guideline, a summary of the status of their bargaining units under the pay equity legislation.**
2. **We recommend to all affiliates that, if they have not yet done so, they establish immediately within their structure a resource unit to conduct training and education around using the pay equity legislation. The OFL will publish an annual register of these resource units in order to assist affiliates to co-ordinate and share their expertise.**
17. The Pay Equity Act will require large-scale, systematic and on-going training. Central to the effectiveness of our movement's response to the earlier Worker's Health and Safety Act was the establishment by the OFL of the Workers' Health and Safety Centre. By establishing WHSC the labour movement gave concrete recognition to the need for **counter-vailing expertise**. And by supporting the Centre the Ontario government acknowledged that **when legislation recognises rights and assigns responsibilities government must also make resources available if those rights and responsibilities are to be more than eloquent phrases.**

Pay Equity Training and Resource Centre

We call on the government of Ontario to support the establishment of a labour movement based Pay Equity Training and Resource Centre. The Centre will assist local unions to meet their responsibilities under the Pay Equity Act and make effective the rights which the Act gives to workers. The Centre will counterbalance the resources available to employers.

Ontario's Pay Equity Legislation - Protecting the Low Wage System:

18. The Pay Equity Act could have been a powerful instrument to break the low wage system. It is not. The Liberals chose instead to protect the low wage system from the effects of pay equity. They did this by fashioning three exclusions:
The First Exclusion - All Female Workplaces:
 The pay equity legislation is premised on comparing male and female jobs at the same

workplace. Thus the Act is rendered inoperative when there are no male jobs. **Workplaces that are composed entirely, or almost entirely, of women workers have no remedy available to them under the Act.** There are whole sectors of the economy where the workplace is composed almost entirely of women workers.

The Second Exclusion - Small Business:

The Liberals' Pay Equity Act exempts from coverage virtually the entire small business sector - workplaces with fewer than 10 employees. In short, John Bulloch's Canadian Federation of Independent Businesses largely got their way.

The Third Exclusion - Marginalised Workers:

The Pay Equity Act does nothing to improve the economic position of literally thousands of workers - mostly women workers - who have been pushed into marginalised categories of employment. **Where is pay equity when employers can engineer a low wage labour force through contracting out, sub-contracting, "part-timing" or "casualisation"?**

19. For the workers that the Liberals "forgot" the economic discrimination will continue. They will continue to be denied pay equity just as they will continue to be denied the employment security and workplace benefits that are enjoyed by other workers. **The Liberal version of pay equity is a long way from genuine, comprehensive equal pay for work of equal value.** The Liberals' "pay equity" falls short because the fellow Liberals decided to leave the low wage system intact. It is a decision for which they must be held accountable.

Breaking the Low Wage System:

20. **Real pay equity for women workers and real economic justice for all low wage workers will only come about when we have broken the legal foundations of the low wage system.** To break that system, we must take specific aim at the way in which employers create marginalised categories of workers.
21. First Demand - Make Collective Agreements Fully Binding:
 There is only one way to prevent employers from creating marginalised jobs through sub-contracting and contracting out. **The OLRA must be amended to prohibit contracting out and sub-contracting during the term of a collective agreement.** Employers must not be allowed to walk away from signed collective agreements. A collective agreement must be as binding on an employer as it is on us.
22. Second Demand - Make Successor Rights Absolute:
 Under our labour legislation an employer can often de-unionise by moving its plant. When work such as cleaning or food preparation is contracted out to a service contractor a union can be eliminated by the simple device of changing contractors.

Employers must not be allowed to de-unionise. When workers have chosen to bargain collectively nothing an employer can do should be able to nullify that choice. **Real equality means making successor rights absolute.**

23. Third Demand - A Real Employment Standards Act:

There is only one way to reverse the "casualisation" and "part-timing" of labour - only one way to stop the erosion of secure jobs. Employers must be limited in their ability to turn secure, full-time jobs into part-time or casual jobs. **The "part-timing" and "casualising" of work must be reversed.** Workers who are employed at less than standard hours must have the same rights, the same benefits and the same security as regular full-time workers. **And when work is permanent, the workers who do that work must also be permanent. In short, there must be no economic dividend to discrimination, nor any financial incentive to "part-time" or "casualise" work.** The minimum wage must also be raised. The policy we adopted in 1981 would have set the minimum wage at a decent basic level and then tied it to the Consumer Price Index. Had that been done then the minimum wage would now stand at \$8.30, instead of \$4.85.

24. Fourth Demand - Get Collective Bargaining into the Small Employer Sector and Make it Effective:

The small employer sector is largely protected by natural obstacles to collective bargaining. In the small employer sector the costs of organising are great and the costs of supporting collective bargaining even greater. In that sector the system of employer-by-employer bargaining helps to keep out collective bargaining. **Workers in the small business sector - and they are mostly women workers - will only have practical access to collective bargaining if it is organised on a sectoral basis.** One way that this can work can be seen by looking at Quebec. **In Quebec any union can apply to have a group of like employers designated as a sector and subjected to the economic terms of its principal collective agreements.** The effect of Quebec's Collective Agreement Decrees Act has been to extend the reach of collective bargaining into sectors of the economy from which it was previously excluded. **If we are to break the low wage system in this province then we must also have a means of providing workers in the small business sector with access to collective bargaining.**

25. Fifth Demand - Give Workers in Franchise Operations and Chains a Fair Chance to Unionise:

Many of the workplaces in which women are concentrated pose particular obstacles to unionisation. Banks and other financial institutions have the economic power that goes with being a large employer. They also have the advantages of resisting unionisation that go with small workplaces and regional pooling systems. We know from bitter experience that the branch system used by the banks and other financial institutions poses signifi-

cant barriers to both unionisation and to effective collective bargaining. Workers in many retail chain operations are in the same position. So also are workers in franchise operations. **To be effective in these types of chains and branch operations, collective bargaining must function on a regional basis or across an entire chain. We need amendments to the Ontario Labour Relations Act (and for the banks, the Canada Labour Code) that would enable a union to move quickly from certification at a branch or single unit level to certification at a regional or chain-wide level.**

26. **The five demands we have outlined are intended to constitute a programme to break the legal foundations of the low wage system. The position of women workers in the economy is inextricably bound up with the continued operation of that system. Women from visible minorities are oppressed by this system in even greater proportions.** Ontario's pay equity legislation provides little or no benefit to women workers in the low wage system. Their position, indeed the position of all workers in the low wage system, will only be improved by taking measures to break that system.

Breaking the Low Wage System:
A Programme for Action

1. **The provincial government must make collective agreements truly binding on employers. It must prohibit contracting out during the life of a collective agreement.**
2. **The provincial government must prevent employers from de-unionising by re-locating or re-contracting. Successor rights must be absolute.**
3. **The provincial government must adopt a real employment standards act that limits the power of employers to "part-time" and "casualise" work. As well the provincial government must ensure that part-time workers are covered by benefit programmes, including especially pension plans. The minimum wage must be raised in line with OFL policy, i.e., to \$8.30 per hour and indexed to the rate of inflation.**
4. **The provincial government must bring in sectoral collective bargaining in order to extend collective bargaining to small business.**
5. **In retail chains, franchise systems and branch systems, the provincial government must amend the OLRA to enable unions established in a single outlet to move quickly towards collective bargaining on a regional or chain-wide basis.**
6. **As a movement we must continue the struggle for genuine and comprehensive equal pay for work of equal value.**

27. **We in the trade union movement have always understood that the struggle for pay equity, while it affects women workers first and foremost, is in fact a workers' issue. The same is true of the struggle for universal, affordable and high quality child care. The economic burden of child care falls more heavily on women. As the OFL said in its 1982 Statement on Daycare: "the lack of accessible free daycare is inextricably tied up with the unequal position of women in our society ... [and] there can be no real equality for women until day care becomes a social right". Indeed, the absence of affordable child care confines many women to part-time and casual jobs. It thus intensifies the economic pressures we spoke about earlier. But child care is also an issue for all working parents. Like pay equity, child care is also a workers' issue.**

Tory Care is not Child Care:

28. The facts are quite simple:

- we need roughly 2 million child care spaces to accommodate the needs of working parents,
- we now have fewer than 250,000 licenced spaces and fewer than half of these are subsidised,
- the Conservatives so-called "national child care policy" will at best increase this to just under 500,000 spaces.

A national programme that leaves 75% of working parents to find child care in the private market is completely unacceptable. One in four won't do. Moreover, the Conservatives' commitment to key aspects of expanded child care is limited to a seven year period, leaving in question the federal government's role after that period. **Tory care is not child care.**

29. **Indeed, Tory care really is not about child care at all - certainly not about child care for ordinary working parents. Over half of the monies committed to this "national child care policy" will finance tax deductions that benefit mainly upper income professionals.** Tories take care of their own first. Indeed, that is the Tory version of the mixed economy - socialism for the well-off, free enterprise for the rest of us.

30. **The Conservatives' "child care" programme has also been made to fit the neo-conservative ideology. Central to their "national child care policy" is the belief that private enterprise should have a controlling role rather than a subordinate role. Their policy will accomplish this in two ways. In the first place their programme will leave 75% of child care need (what Tories call a market) to be filled by the for-profit sector and the informal sector. As well, their programme will pay subsidies to for profit child care operators. All of these measures are deliberate. Their purpose is to ensure that child care does not become part of our social or non-profit sector but remains solidly in the private sector.**

31. **Brian Mulroney's Conservatives are not alone in their support for the profit sector's role in child care. Last year the provincial Liberals, no longer reined in by their "Accord" with the New Democrats, unveiled their own plans. They too will provide subsidies to private sector operators. This support for profit-oriented child care flies in the face of the government's own studies. Those studies showed conclusively that non-profit child care provides consistently higher quality care and more parent involvement. Indeed, one survey of profit-oriented operators found that half of the commercial child care centres violated provincial laws on staffing ratios and training requirements. Despite these findings the Minister of Community and Social Services, John Sweeney, intends to put scarce financial resources into the pockets of private child care operators. The provincial government has the resources to make a substantial commitment to the provision of accessible, high quality child care. What the provincial government lacks is the political will. They rely on the deficiencies of federal programmes as an excuse for their own inadequate policies.**

32. **The problem with both the federal Conservative and the provincial Liberal approach to child care is the same. The resources they are prepared to put into making child care accessible and affordable are only a fraction of what is needed. This inadequate financing is further undermined by channeling scarce funding into tax breaks for the well-off and subsidies to private operators.** At the municipal level, too many local governments are seeking ways to privatise their child care operations. They must be barred from doing so.

33. **The price of bad policy must always be paid. In this instance it will be paid by two groups. In the first place the Tory and Liberal approach to child care offers little prospect of accessible, affordable and high quality child care to the overwhelming majority of ordinary working parents. But the price of Tory and Liberal policy will also be paid by the thousands of workers in child care centres. They are almost 100% women. Their wages are low and their benefits negligible. Indeed, workers in zoos are paid more than workers in child care centres. Neither the Conservatives nor the Liberals hold out any prospect to these workers of raising their economic position even to the national average. Indeed, quite the opposite. Both the Liberals and the Conservatives have every intention of seeing our child care system built on the foundation of private ownership, the market and the low wage system.**

34. **A genuine national child care policy would recognise that changes in family structure make universal, affordable and high quality child care essential to the living standards of ordinary working parents. It is even more important for the growth and development of our children. Child care must be seen as an extension of our system of public education. This kind of child care - universal,**

affordable and high quality -cannot be provided by relying on the market and dated notions of family responsibility. Just as it was necessary to socialise health care in order to meet the goals of universality, accessibility and quality, so also it is necessary for society as a whole to assume responsibility for the provision of child care.

A Genuine National Child Care Policy for Working Parents and Child Care Workers

1. **Every working parent must have the right to affordable, high quality child care. Child care should be seen as an extension of public education. It is a social responsibility to provide child care spaces for all children who need them.**
2. **The national target for subsidised child care places must be in line with the federal government's estimated need of 2 million places. Direct grants should be increased immediately to reach this objective.**
3. **The vehicles for providing child care must be the public sector and the non-profit sector. All publicly-funded facilities must be non-profit. Municipalities should be barred from privatising their child care operations.**
4. **Funding for a national child care policy must allow the wages and working conditions of child care workers to be substantially upgraded.**
5. **Provincial regulation of child care centres must provide for regional collective bargaining in order to make the right to collective bargaining accessible to child care workers.**

The Question of Choice in the Aftermath of the Supreme Court Decision:

35. The third issue of importance to women in which the past year has seen major developments has been the question of choice. The Supreme Court has ruled that the current treatment of abortion by the Criminal Code is so arbitrary that it is unconstitutional. **The effect of the Supreme Court decision was to de-criminalise abortion.** Before the Court's ruling a veil of hypocrisy allowed the upper-class to obtain abortions while leaving restrictions and criminal sanctions in place for those without the proper connections. Removing the veil created a crisis for Mulroney's Conservatives. When the issue was brought before Parliament the Prime Minister absented himself from the debate. We in the labour movement have no intention of "absenting" ourselves.
36. For us the first principle is that abortion is a matter of individual conscience and, as a medical procedure, it should therefore be a matter of individual choice. All of the legislative options that the Conservatives brought before Parliament, in varying degrees, would re-criminalise abortion. All of those options, therefore, are unacceptable. Their defeat has not created a crisis - except perhaps for those who feel the need for the veil

of hypocrisy to be restored. In the debate that is now underway we want our position to be clear - absolutely clear - **the Ontario Federation of Labour is opposed to any legislation that would re-criminalise abortion.**

37. We accept that abortion is a matter of individual choice for women. Such an acceptance has a number of practical implications. First, it follows that abortion, like all other medical procedures, must be covered by medicare. Second, it follows that access to abortion must not be restricted by the regional inadequacy of health care facilities. And finally, abortion should be provided through hospitals and community clinics.
38. We reiterate our support for the CLC's policy statement adopted earlier this year which reaffirmed "women's freedom of choice by supporting the right of women to full access to abortion". As a medical procedure abortion should be accessible under medicare without difficulty. Therefore:
 - we welcome the decision of the Supreme Court and we are opposed to Mulroney's attempts to re-criminalise abortion.
 - we shall act on the CLC's urging that "its federations of labour pressure all provincial and territorial governments to establish and fund clinics providing abortion services".Access to abortion, however, should be viewed as only one aspect of medical and social services available to women. Equally important are other support services to women. Therefore:
 - Women must have access to birth control counselling and to comprehensive and high quality pre-natal care.
 - We must have, as well, universal, affordable and high quality child care and social policies which ensure decent economic support for families.

Such policies are equally essential in a commitment to choice.

39. The struggle to establish genuine equality for women involves many issues. Earlier policy statements adopted by the OFL and by the CLC have set out the need for action on pensions, a shorter work week, maternity leave, parental leave and protection against personal harassment. We have also made clear that affirmative action is essential. In our 1987 Policy Statement on Equal Action in Employment the OFL stated that "voluntary programmes have not worked [and that] we cannot rely on good faith efforts of the government and employers in Ontario to achieve equality". In that policy statement we spoke to the barriers confronting women, the disabled, native peoples and workers from visible minorities. We committed ourselves to press for "legislation that will provide for mandatory affirmative action in both the public and private sectors".

40. The statement we are adopting this year builds on the foundation of our 1987 policy as well as our earlier policies. **In this statement we have responded to the priorities that flow from certain key events over the past year. Since our last Convention, the political and judicial system has begun to respond to the issues of pay equity, child care and choice. It is only because of the continuing struggle of women and the trade union movement that so much has been accomplished. But much more remains to be done. Women workers are a long way from equality both in the workplace and in society. That is a continuing struggle for women workers. It is also a continuing struggle for the labour movement.**

During the past two years three important developments have taken place. In the first place, pay equity legislation is now on the books. Secondly, the federal government has set out its position on child care in Bill C-144. And finally, the Supreme Court has decriminalised abortion. It is time for us to review these developments and to determine our course for the future.

Pay Equity:

What is at issue is the economic gap between men and women workers. The Liberal government's pay equity legislation is strong on rhetoric but weak on the practical matters of coverage and remedy. The legislation leaves entirely outside its scope the hundreds of thousands of women workers in the small employer sector and in all female workplaces. For those women workers who are covered, effective use of the Act will require significant commitment of trade union resources.

The Pay Equity Act: Using its Potential and Monitoring its Effects - A Trade Union Response

1. To enable the OFL and the labour movement as a whole to monitor the operation of the pay equity legislation every affiliate will prepare, with the assistance of a guideline, a summary of the status of their bargaining units under the pay equity legislation.
2. We recommend to all affiliates that, if they have not yet done so, they establish immediately within their structure a resource unit to conduct training and education around using the pay equity legislation. The OFL will publish an annual register of these resource units in order to assist affiliates to co-ordinate and share their expertise.

Employers have now retained an army of consultants to dilute the impact of the Pay Equity Act on their workplace. **By developing a countervailing expertise in our own ranks we can turn the pay equity statute into a powerful means of eroding management's traditional control over job design and job comparison.** To do this requires resources.

Pay Equity Training and Resource Centre

We call on the government of Ontario to support the establishment of a labour movement based Pay Equity Training and Resource Centre. The Centre will assist local unions to meet their responsibilities under the Pay Equity Act and make effective the rights which the Act gives to workers. The Centre will counterbalance the resources available to employers.

The Pay Equity Act could have been a powerful instrument to break the low wage system. It is not because the Liberals chose to protect that system by the design of the legislation. The economic position of women workers is tied to the continued operation of that system. Women from visible minorities are oppressed by this system in even greater proportions.

SUMMARY

We adopt the following six-point programme to break the low wage system:

Breaking the Low Wage System: A Programme for Action

1. **The provincial government must make collective agreements truly binding on employers. It must prohibit contracting out during the life of a collective agreement.**
2. **The provincial government must prevent employers from de-unionising by re-locating or re-contracting. Successor rights must be absolute.**
3. **The provincial government must adopt a real employment standards act that limits the power of employers to "part-time" and "casualise" work. As well the provincial government must ensure that part-time workers are covered by benefit programmes, including especially pension plans. The minimum wage must be raised in line with OFL policy, i.e., to \$8.30 per hour and indexed to the rate of inflation.**
4. **The provincial government must bring in sectoral collective bargaining in order to extend collective bargaining to small business.**
5. **In retail chains, franchise systems and branch systems the provincial government must amend the OLRA to enable unions established in a single outlet to move quickly towards collective bargaining on a regional or chain-wide basis.**
6. **As a movement we must continue the struggle for genuine and comprehensive equal pay for work of equal value.**

Child Care:

We need 2 million child care spaces in Canada to meet the needs of working parents. We now have fewer than 250,000 subsidised spaces. The Conservatives will raise this to fewer than 500,000, leaving 75% of working parents to find child care in the private market. Their so-called "National Child Care Policy" will give tax breaks to the well-heeled and subsidies to private operators. In reality it is Tory Care, not Child Care.

The provincial government uses the deficiencies of the Conservative programme as an excuse for their own inadequate policies. Neither level of government is willing to make resources available to provide universal, affordable high quality child care. Nor will they enable child care centres to raise from poverty levels the wages of their almost 100% female labour force.

Child care is an issue for all workers. We therefore call for a genuine national child care policy:

A Genuine National Child Care Policy for Working Parents and Child Care Workers

1. **Every working parent must have the right to affordable, high quality child care. Child care should be seen as an extension of public education. It is a social responsibility to provide child care spaces for all children who need them.**

2. **The national target for subsidised child care places must be in line with the federal government's estimated need of 2 million places. Direct grants should be increased immediately to reach this objective.**
3. **The vehicles for providing child care must be the public sector and the non-profit sector. All publicly-funded facilities must be non-profit. Municipalities should be barred from privatising their child care operations.**
4. **Funding for a national child care policy must allow the wages and working conditions of child care workers to be substantially upgraded.**
5. **Provincial regulation of child care centres must provide for regional collective bargaining in order to make the right to collective bargaining accessible to child care workers.**

Choice:

The Supreme Court has decriminalised abortion. The Ontario Federation of Labour is opposed to any legislation that would re-criminalise abortion.

We accept that abortion is a matter of individual choice for women. Such an acceptance has a number of practical implications. First, it follows that abortion, like all other medical procedures, must be covered by medicare. Second, it follows that access to abortion must not be restricted by the regional inadequacy of health care facilities. And finally, abortion should be provided through hospitals and community clinics.

We reiterate our support for the CLC's policy statement adopted earlier this year which reaffirmed "women's freedom of choice by supporting the right of women to full access to abortion". As a medical procedure abortion should be accessible under medicare without difficulty. Therefore:

- we welcome the decision of the Supreme Court and we are opposed to Mulroney's attempts to re-criminalise abortion.
- we shall act on the CLC's urging that "its federations of labour pressure all provincial and territorial governments to establish and fund clinics providing abortion services".

Access to abortion, however, should be viewed as only one aspect of medical and social services available to women. Equally important are other support services to women. Therefore:

- Women must have access to birth control counselling and to comprehensive and high quality pre-natal care.
- We must have, as well, universal, affordable and high quality child care and social policies which ensure decent economic support for families.

Such policies are equally essential in a commitment to choice.

*

Earlier policy statements have set out the need for action on pensions, a shorter work week, maternity leave, parental leave and protection against personal harassment. We have also made clear that affirmative

action is also essential. The statement we are adopting this year builds on the foundation of these policies. In this statement we have responded to the priorities that flow from key events over the past year. Since our last Convention, the political and judicial system has begun to respond to the issues of pay equity, child care and choice.

It is only because of the continuing struggle of women and the trade union movement that so much has been accomplished. But much more remains to be done. Women workers are a long way from equality both in the workplace and in society. That is a continuing struggle for women workers. It is also a continuing struggle for the labour movement.





Du 28 nov. au 1er déc. 1988

NOUS SOMMES ENCORE LOIN DE L'ÉGALITÉ

Le moment est venu de faire le point :

1. Au cours des deux dernières années, nous avons assisté à trois développements importants :
Premièrement : La Loi sur l'équité salariale est maintenant en vigueur en Ontario ;
Deuxièmement : Ce qui devait passer pour une politique nationale sur la garde des enfants a été incorporé dans le projet de loi C-144, la Loi sur les services de garde des enfants au Canada ; et
Troisièmement : La Cour suprême a décrété que le traitement de l'avortement dans le code criminel était si arbitraire en pratique qu'il était inconstitutionnel.
2. Il est maintenant temps que nous analysions ces développements, pour mesurer leur importance, et orienter notre démarche pour l'avenir immédiat.
3. L'enjeu, d'abord et avant tout, c'est l'écart économique entre les hommes et les femmes au lieu de travail. De faibles salaires, des avantages sociaux inférieurs, une faible sécurité et des possibilités encore plus réduites - telle est la signification concrète de l'écart économique. Il existe de nombreux documents qui en démontrent les dimensions :
 - * La travailleuse moyenne continue de gagner environ de 35 à 36 p. 100 moins que le travailleur moyen.
 - * Les emplois occupés par des travailleuses sont en immense majorité concentrés dans la

moitié inférieure de l'échelle des revenus.

- * Il y a 55 p. 100 des familles sous la responsabilité d'une femme qui vivent sous le seuil de la pauvreté.

Pour les femmes appartenant aux minorités visibles, l'incidence du chômage, des faibles salaires et de la pauvreté est substantiellement plus élevée.

4. Ce à quoi nous devons faire face comme mouvement, ce sont les trois faits brutaux suivants :
 - L'immense majorité des travailleuses sont des salariées à faibles salaires ;
 - L'immense majorité des salariés à faibles salaires sont des femmes ;
 - Et, l'immense majorité des travailleuses sont employées dans des secteurs où il n'y a aucune négociation collective, et très souvent dans des lieux de travail où la Loi sur l'équité salariale ne s'appliquera pas.

Si nous voulons établir ce qui doit être fait, nous devons comprendre pourquoi il en est ainsi.

Les travailleuses et l'économie des faibles salaires :

5. La position économique inégale des femmes prend plus d'ampleur à cause des changements qui se produisent maintenant dans la façon selon laquelle les employeurs organisent le travail. Au cours des dix dernières années, on a cons-

taté une croissance marquée de ce que l'on appelle la « marginalisation » de certaines catégories de travailleurs-ses. Pour certaines personnes, il s'agit là d'une nouvelle expression, mais c'est une expression importante. Être « marginalisé-e », cela signifie être exclu-e du principal courant économique. C'est être confiné-e à une impasse économique où les salaires sont faibles et où il n'y a ni sécurité ni possibilité d'avancement.

6. Les « marginalisés-es » se retrouvent en immense majorité dans le secteur de la petite entreprise. On les retrouve toutefois aussi de plus en plus chez des employeurs plus importants. Là, on les désigne souvent sous des appellations comme « occasionnels-les » ou « temps partiel » ou « temporaires ». Les « marginalisés-es » comprennent les travailleurs-ses prisonniers-ères du système des contrats/soumissions : les nettoyeurs-ses, les travailleurs-ses de préparation de nourriture, les employées de sécurité et d'autres qui travaillent pour des entrepreneurs du domaine des services. Les travailleurs-ses « marginalisés-es » se retrouvent aussi dans de petites usines manufacturières qui produisent des quantités toujours croissantes de travaux de sous-traitance pour de grands employeurs. On les retrouve aussi dans la main-d'œuvre à faibles salaires qui constitue le fondement du secteur financier et de détail de l'économie. Il y a ici trois points qui sont importants :

- Le nombre de travailleurs-ses « marginalisés-es » augmente, et donc la part qu'ils-elles représentent de la main-d'œuvre augmente aussi ;
- Les catégories « marginalisées » de la main-d'œuvre sont souvent créées par de grands employeurs comme moyen de réduire les coûts de main-d'œuvre ; et, surtout,
- L'immense majorité de ces travailleurs-ses « marginalisés-es » sont des femmes. Pour les femmes des minorités visibles, les risques d'être reléguées dans l'une des catégories marginales sont encore plus grands.

7. **La croissance des catégories marginalisées de travailleurs-ses ne s'est pas produite par accident. Elle découle de décisions délibérées prises par les employeurs.**

Nous pouvons regarder les lieux de travail en fonction de deux catégories basées sur les salaires et les conditions de travail. D'abord, il y a un « noyau » où les salaires sont habituellement convenables, où il existe un certain degré de sécurité et où il y a parfois dans une certaine mesure des possibilités d'avancement. Ce noyau se retrouve principalement chez les grands employeurs du domaine manufacturier, dans les transports en commun, dans les communications et dans le secteur public. À l'extérieur de ce noyau, il y a à la fois la petite entreprise et aussi les grandes chaînes - les banques et les grands magasins. Chez ces employeurs, les salaires et les conditions de travail sont grandement inférieurs. **Il y a deux tendances qui ressortent. D'abord, les lieux de travail à l'extérieur du « noyau » augmentent, comme proportion de l'ensemble de la main-d'œuvre. La deuxième tendance a trait à la réorganisation du travail au sein du noyau. On élimine tout simplement les emplois convenables au sein du « noyau ». Les changements technologiques éliminent de nombreux emplois. Il y a toutefois d'autres stratégies à l'œuvre. La privatisation dans le secteur public, la sous-traitance dans l'industrie, le travail à temps partiel et le travail occasionnel - ce sont là aussi des moyens auxquels les employeurs ont recours sur une base systématique. Leur but est toujours le même : réduire les frais de main-d'œuvre en réorganisant le travail de façon à réduire la proportion des travailleurs-ses qui sont directement employés-es ou qui ont une garantie d'emploi dans le noyau de l'économie. Les employeurs ont réussi dans une large mesure. Leur succès renforce l'écart économique entre les travailleurs et les travailleuses.**

8. **L'écart économique entre les travailleurs et les travailleuses se fonde sur la fragmentation de la main-d'œuvre que nous venons de décrire. Il y a toutefois plus que cela dans ce que nous avons dit. Pour que les travailleurs-ses soient divisés-es en classes bien rémunérées et à faibles salaires, la**

fragmentation doit s'appuyer sur des conceptions qui sanctionnent la discrimination. La discrimination économique se nourrit de ces conceptions de discrimination et elle les renforce. Il n'y a jamais de pénurie de telles conceptions, mais le racisme et le chauvinisme en sont les plus durables et les plus efficaces. Après tout, il est toujours plus facile d'appliquer une politique de main-d'œuvre à bon marché lorsque certaines personnes sont « censées » obtenir de faibles salaires.

9. La fragmentation de la main-d'œuvre et les conceptions de discrimination vont la main dans la main. Leurs premières victimes sont les travailleuses et les minorités visibles. À plus long terme, les victimes en sont toutefois le mouvement syndical et la démocratie sociale, car ce que la fragmentation détruit, c'est la base sociale de la solidarité et de la négociation collective.
10. Nous avons mentionné les trois faits brutaux concernant la fragmentation de la main-d'œuvre : que la majorité des travailleuses sont des salariées à faibles salaires, que la majorité des salariés à faibles salaires sont des femmes, et que la majorité des travailleuses sont employées dans des secteurs où il n'y a aucune négociation collective et où la Loi sur l'équité salariale ne s'applique pas. Les conclusions que nous tirons de ces faits sont également brutales. Pour la classe des travailleuses, la lutte visant à abolir l'écart économique signifie d'abord et avant tout une lutte contre les fondements juridiques et économiques du système des faibles salaires. Et deuxièmement, cela signifie mettre sur pied le genre d'appui fourni socialement qui permettra aux travailleuses de participer pleinement à la vie économique de notre pays. Si nous réalisons ces tâches, notre mouvement croîtra. Sinon, nous n'avons qu'à regarder aux États-Unis pour voir où le processus de la fragmentation nous mènera.

La Loi ontarienne sur l'équité salariale et les tâches immédiates du mouvement syndical :

11. La Loi ontarienne sur l'équité salariale reflète l'équilibre du pouvoir politique au

moment de son adoption. La loi modifiera la négociation collective et le paysage économique tant pour les travailleurs que pour les travailleuses. **Si cette loi est en vigueur, c'est d'abord et avant tout en grande mesure grâce à Bob Rae et au caucus des néo-démocrates de l'Ontario.** Si le projet de loi a été renforcé pendant son passage en comité, c'est grâce à la fois aux efforts du caucus néo-démocrates de l'Ontario et aux observations faites par les syndicats ainsi que par la Coalition sur l'équité salariale dont le mouvement syndical est le principal instigateur. Pendant toute cette lutte, le comité de la condition féminine de la FTO a joué un rôle décisif. **Telle qu'elle a été adoptée, la Loi n'arrive toutefois pas encore à garantir un véritable salaire égal pour un travail de valeur égale.**

12. La Loi sur l'équité salariale laisse un nombre de travailleuses estimé à 238 800 complètement à l'extérieur de sa portée. Pour cette omission, les travailleuses peuvent remercier l'autre auteur de ce projet de loi - le gouvernement libéral. Fidèle à la pratique libérale, la Loi ontarienne sur l'équité salariale est puissante en promesses, mais faible en remèdes.
13. Au départ, les employeurs étaient convaincus que le projet de loi sur l'équité salariale ne serait jamais adopté en pratique. Ils réalisent maintenant que leur espérance était désuète et naïve. Le patronat a recruté d'innombrables firmes de conseillers-ères en administration afin qu'ils utilisent leurs connaissances en évaluation des emplois pour minimiser les effets pratiques de la Loi sur l'équité salariale. La Loi sur l'équité salariale est maintenant en vigueur. Son échéancier d'application est maintenant en vigueur. **Nous ne devons pas donner aux employeurs la possibilité de dire qu'ils ont eu un appui syndical pour n'avoir pas respecté ses échéances.**

14. Pour le mouvement syndical, cette mobilisation de mercenaires par les employeurs représente à la fois une menace et une chance. D'une part, cela pourrait diluer les gains concrets réalisés pour les travailleuses que la Loi sur l'équité salariale contient. Par contre, en

élaborant une expertise compensatrice dans nos propres rangs, nous pouvons transformer la Loi sur l'équité salariale en un moyen puissant de ronger le contrôle patronal traditionnel sur la conception des emplois et la comparaison des emplois.

15. Certaines personnes voudront comparer les effets de la Loi sur l'équité salariale avec les répercussions de la Loi sur la santé et la sécurité, dix ans plus tôt. Cette dernière loi avait aussi été l'œuvre d'un gouvernement minoritaire. Là aussi une nouvelle loi avait donné aux travailleurs-ses et aux syndicats des droits potentiellement importants. Et à ce moment-là aussi nous avons dû élaborer et mobiliser une expertise compensatrice au sein de nos propres rangs. La lutte en faveur de l'équité salariale exige maintenant le même engagement de ressources politiques et organisationnelles.

16. Au cours de l'année dernière, la FTO a tenu des séminaires d'information pour les permanents-es syndicaux-ales et les dirigeants-es des sections locales. Nous avons publié un guide technique de mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale. De nombreux affiliés sont bien avancés dans leur propre formation interne de permanents-es et de dirigeants-es de sections locales. Il reste encore toutefois beaucoup plus à faire.

La Loi sur l'équité salariale :
L'utilisation de son potentiel et
la surveillance de ses effets -
une réponse syndicale

1. Pour permettre à la FTO et à l'ensemble du mouvement syndical de surveiller l'application de la Loi sur l'équité salariale, chaque affilié préparera, avec l'aide de directives, un résumé de l'état de ses unités de négociation en vertu de la Loi sur l'équité salariale.

2. Nous recommandons à tous les affiliés, s'ils ne l'ont pas encore fait, d'établir immédiatement au sein de leurs structures une unité de ressources pour donner la formation et l'éducation, en

utilisant la Loi sur l'équité salariale. La FTO publiera un registre annuel de ces unités de ressources afin d'aider les affiliés à coordonner et à partager leur expertise.

17. La Loi sur l'équité salariale exigera une formation permanente, systématique et sur une large échelle. Dans le cas de la Loi antérieure sur la santé et la sécurité au travail, la création par la FTO du Centre de santé et sécurité des travailleurs et travailleuses avait joué un rôle capital quant à l'efficacité de la réponse de notre mouvement. En créant ce Centre, le mouvement syndical avait accordé une reconnaissance concrète au besoin d'une expertise compensatrice. Et en appuyant le Centre, le gouvernement de l'Ontario reconnaissait que lorsqu'une loi reconnaît des droits et affecte des responsabilités, le gouvernement doit aussi rendre les ressources disponibles si l'on veut que ces droits et ces responsabilités soient autre chose que du verbiage.

Un centre de formation et de
ressources en matière
d'équité salariale

Nous faisons appel au gouvernement de l'Ontario pour qu'il appuie l'établissement d'un centre de formation et de ressources en matière d'équité salariale, à base syndicale. Le Centre aidera les sections locales à remplir à leurs responsabilités en vertu de la Loi sur l'équité salariale et à concrétiser les droits que la Loi donne aux travailleurs-ses. Le centre contrebalancera les ressources dont les employeurs disposent.

La Loi ontarienne sur l'équité salariale
- Une protection du système des
faibles salaires :

18. La Loi sur l'équité salariale aurait pu être un puissant instrument pour détruire le système des faibles salaires. Elle ne l'est pas. Les libéraux ont plutôt choisi de mettre le système des faibles salaires à

l'abri des effets de l'équité salariale. Ils l'ont fait en créant trois exceptions :

La première exception - les lieux de travail entièrement féminins :

La Loi sur l'équité salariale part du principe de la comparaison des emplois masculins et féminins au même lieu de travail. Par conséquent, la Loi est rendue inopérante lorsqu'il n'y a aucun emploi masculin. Les lieux de travail qui sont entièrement ou presque entièrement composés de travailleuses n'ont aucun recours mis à leur disposition en vertu de la Loi. Il y a des secteurs complets de l'économie où le lieu de travail est composé presque entièrement de travailleuses.

La deuxième exception - la petite entreprise :

La Loi sur l'équité salariale des libéraux exempte pratiquement tout le secteur de la petite entreprise - les lieux de travail où il y a moins de dix employés-es. En deux mots, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante de John Bulloch a, à toute fin pratique, eu gain de cause.

La troisième exception - les travailleurs-ses marginalisés-es :

La Loi sur l'équité salariale ne fait rien pour améliorer la position économique de littéralement plusieurs milliers de travailleurs-ses - dont la plupart sont des femmes - qui ont été relégués-es à des catégories marginalisées d'emplois. Où se trouve l'équité salariale si les employeurs peuvent manigancer une main-d'œuvre à faibles salaires grâce à la sous-traitance, au travail à temps partiel ou au travail occasionnel ?

19. Pour les travailleurs-ses que les libéraux ont « oubliés-es », la discrimination économique se poursuivra. On continuera de leur refuser l'équité salariale, tout comme on continuera de leur refuser la sécurité d'emploi et les avantages sociaux dont jouissent d'autres travailleurs-ses. La version libérale de l'équité salariale reste bien éloignée d'un véritable salaire égal complet pour un travail de valeur égale. « L'équité salariale » des libéraux est

inefficace parce qu'ils ont décidé de laisser intact le système des faibles salaires. C'est une décision dont ils-elles doivent être tenus-es responsables.

La destruction du système des faibles salaires :

20. Une véritable équité salariale pour les travailleuses et une véritable justice économique pour tous-tes les travailleurs-ses à faibles salaires ne deviendra une réalité que lorsque nous aurons détruit les fondements légaux du système des faibles salaires. Pour briser ce système, nous devons viser spécifiquement la façon selon laquelle les employeurs ont créé les catégories marginalisées de travailleurs-ses.

21. La première revendication - Rendre les conventions collectives pleinement exécutoires :

Il n'y a qu'une seule façon d'empêcher les employeurs de créer des emplois marginalisés grâce à la sous-traitance. Il faut amender la Loi sur les relations de travail de l'Ontario pour interdire la sous-traitance pendant la durée d'une convention collective. Les employeurs ne doivent pas être autorisés à s'écarter d'une convention collective signée. Une convention collective doit être aussi exécutoire pour l'employeur qu'elle l'est pour nous.

22. La deuxième revendication - Rendre absolus les droits de successeur :

En vertu de notre législation ouvrière, un employeur peut souvent se débarrasser d'un syndicat en déplaçant son usine. Lorsque l'on accorde en sous-traitance à un entrepreneur de services du travail comme du nettoyage ou de la préparation de nourriture, on peut éliminer un syndicat par le simple moyen d'un changement d'entrepreneur. On ne doit pas permettre aux employeurs de se « désyndicaliser ». Lorsque les travailleurs-ses ont choisi de négocier collectivement, un employeur ne devrait pouvoir rien faire qui lui permette d'annuler ce choix. La véritable égalité suppose de rendre absolus les droits de successeur.

23. La troisième revendication - Une véritable Loi sur les normes d'emploi :

Il n'y a qu'une seule façon de renverser la tendance à la création d'emplois « occasionnels » et « à temps partiel » - une seule façon de mettre fin à l'érosion d'emplois sûrs. On doit limiter la capacité des employeurs de transformer des emplois à plein temps garantis en emplois occasionnels ou à temps partiel. Il faut renverser la tendance à la création d'emplois « à temps partiel » et « occasionnels ». Les travailleuses qui sont employées pour un horaire inférieur aux heures normales doivent avoir les mêmes droits, les mêmes avantages sociaux et la même sécurité que les travailleurs-réguliers-ères à plein temps. Et, lorsque le travail est permanent, les travailleurs-ses qui font ce travail doivent aussi être permanents-es. En deux mots, il ne doit y avoir aucun dividende économique à la discrimination, ni aucun stimulant financier pour créer du travail « à temps partiel » ou « occasionnel ». Il faut aussi relever le salaire minimum. La politique que nous avons adoptée en 1981 aurait établi le salaire minimum à un niveau de base convenable et l'aurait ensuite relié à l'indice des prix à la consommation. Si nous avons alors fait cela, le salaire minimum s'établirait maintenant à 8,30 \$, au lieu de 4,85 \$.

24. La quatrième revendication - Faire entrer la négociation collective dans le secteur de la petite entreprise et la rendre efficace :

Le secteur de la petite entreprise est grandement protégé par des obstacles naturels à la négociation collective. Dans le secteur de la petite entreprise, le prix de la syndicalisation est élevé et le prix du support d'une négociation collective l'est encore davantage. Dans ce secteur, le système de la négociation employeur par employeur contribue à éliminer la négociation collective. Les travailleurs-ses du secteur de la petite entreprise - et il s'agit en majorité de travailleuses - n'auront accès en pratique à la négociation collective que si ce secteur est syndiqué sur une base sectorielle. On peut voir une façon de réaliser cela en regardant ce qui se passe au Québec. Au Québec, tout syndicat peut faire une

demande pour qu'un groupe d'employeurs semblables soient désignés comme un secteur et soumis aux conditions économiques de ses principales conventions collectives. La Loi sur les décrets de convention collective du Québec a pour effet d'élargir la portée de la négociation collective à des secteurs de l'économie qui en étaient autrefois exclus. Si nous voulons détruire le système des faibles salaires dans notre province, alors nous devons aussi avoir un moyen de fournir aux travailleurs-ses du secteur de la petite entreprise un accès à la négociation collective.

25. La cinquième revendication - Donner aux travailleurs-ses des établissements sous franchise et des chaînes une chance équitable de se syndiquer :

De nombreux lieux de travail où les femmes sont concentrées constituent des obstacles particuliers à la syndicalisation. Les banques et d'autres institutions financières ont le pouvoir économique qu'accorde le fait d'être un employeur important. Elles ont aussi les avantages de résister à la syndicalisation que possèdent les petits lieux de travail et les systèmes régionaux de mise en commun. Nous avons appris par d'amères expériences que le système de succursales utilisé par les banques et d'autres institutions financières élève d'importantes barrières tant à la syndicalisation qu'à une négociation collective efficace. Les travailleurs-ses dans plusieurs établissements de chaînes de commerce au détail sont dans la même situation. Les travailleurs-ses dans des établissements sous franchise le sont également. Pour être efficace dans ces genres de chaînes et d'opérations de succursales, la négociation collective doit fonctionner sur une base régionale ou à l'échelle de l'ensemble d'une chaîne. Nous avons besoin d'amendements à la Loi sur les relations de travail de l'Ontario (et pour les banques, au Code canadien du travail), qui permettraient à un syndicat de passer rapidement d'une accréditation dans une succursale ou d'un niveau d'unité simple à une accréditation à un

niveau régional ou à l'ensemble d'une chaîne.

26. Les cinq revendications que nous avons exposées visent à constituer un programme pour briser les fondements légaux du système des faibles salaires. La situation des travailleuses dans l'économie est inextricablement liée au maintien du fonctionnement de ce système. Ce système opprime dans des proportions encore plus fortes les femmes des minorités visibles. La Loi ontarienne sur l'équité salariale fournit peu ou pas d'avantages aux travailleuses dans le système des faibles salaires. Leur position, en fait la position de tous-tes les travailleurs-ses dans le système des faibles salaires, ne sera améliorée qu'en prenant des mesures pour détruire ce système.

Pour détruire le système des faibles salaires :
Un programme d'action

1. Le gouvernement provincial doit rendre les conventions collectives véritablement exécutoires pour les employeurs. Il doit interdire la sous-traitance pendant la durée d'une convention collective.
2. Le gouvernement provincial doit empêcher les employeurs de se « désyndiquer » en se déplaçant ou en accordant un nouveau contrat. Il faut rendre absolus les droits de successeur.
3. Le gouvernement provincial doit adopter une véritable Loi sur les normes d'emploi qui limite le pouvoir des employeurs de créer du travail « à temps partiel » et « occasionnel ». De plus, le gouvernement provincial doit s'assurer que les travailleurs-ses à temps partiel soient inclus-es dans les régimes d'avantages sociaux, particulièrement dans les régimes de retraite. Il faut hausser le salaire minimum conformément à la politique de la FTO, c'est-à-dire à 8,30 \$, et l'indexer en fonction de l'inflation.

4. Le gouvernement provincial doit adopter la négociation collective sectorielle afin d'étendre la négociation collective à la petite entreprise.

5. Dans les chaînes de commerce de détail, les systèmes de franchise et les systèmes de succursales, le gouvernement provincial doit amender la Loi sur les relations de travail pour permettre aux syndicats ayant recruté un seul établissement de passer rapidement à la négociation collective sur une base régionale ou de l'ensemble de la chaîne.

6. Nous devons continuer la lutte, comme mouvement, en faveur d'un salaire égal véritable et complet pour un travail de valeur égale.

27. Dans le mouvement syndical, nous avons toujours compris que la lutte pour l'équité salariale, même si elle concerne d'abord et avant tout les travailleuses, est en fait une question qui touche autant les travailleurs. La même chose est vraie de la lutte en faveur des garderies universelles, abordables et de haute qualité. Le fardeau économique des soins de garde des enfants frappe plus lourdement les femmes. Comme la FTO le disait dans son énoncé de politique de 1982 sur les garderies : « Le manque de garderies gratuites accessibles est inextricablement relié à la situation inégale des femmes dans notre société ... (et) il ne pourra y avoir aucune égalité réelle pour les femmes tant que les garderies ne seront pas devenues un droit social ». En fait, l'absence de garderies abordables force un grand nombre de femmes à rester à des emplois à temps partiel et occasionnels. Cela intensifie par conséquent les pressions économiques dont nous avons parlé plus tôt. Les garderies représentent toutefois aussi un enjeu pour tous les parents travailleurs. Comme l'équité salariale, les garderies représentent aussi une question qui touche tous-tes les travailleurs-ses.

Le projet des conservateurs ne répond pas aux besoins :

28. Les faits sont bien simples :

- Nous avons besoin d'environ 2 millions de places de garderie pour répondre aux besoins des parents qui travaillent ;
- Nous avons maintenant moins de 250 000 places dans des garderies licenciées, et moins de la moitié de celles-ci sont subventionnées ;
- La pseudo « politique nationale des services de garde des enfants » des conservateurs augmentera au mieux ce chiffre à juste un peu moins de 500 000 places.

Un programme national qui laisse 75 p. 100 des parents au travail chercher une garderie sur le marché privé est complètement inacceptable. Une place sur quatre, ce n'est pas suffisant. De plus, l'engagement des conservateurs envers des aspects clés d'un réseau élargi de garderies se limite à une période de sept ans, laissant en suspens le rôle du gouvernement fédéral après cette période. Les soins des conservateurs ne prennent pas soin des enfants.

29. En effet, les soins des conservateurs ne portent absolument pas sur le soin des enfants - certainement pas sur le soin des enfants pour les parents ordinaires au travail. **Plus de la moitié de l'argent affecté à cette « politique nationale des services de garde des enfants » financera des déductions fiscales qui profiteront principalement aux professionnels à revenu élevé.** Les conservateurs prennent d'abord soin des leurs. En effet, c'est la version conservatrice de l'économie mixte - le socialisme pour les riches, l'entreprise libre pour le reste d'entre nous.

30. Le programme de « garderies » des conservateurs a aussi été conçu pour répondre à l'idéologie néo-conservatrice. La conviction selon laquelle l'entreprise privée doit avoir un rôle prépondérant plutôt qu'un rôle subordonné constitue un élément central de leur « politique nationale des services de garde des enfants ». Leur politique réalisera cela de deux façons. D'abord, leur programme laissera le secteur à but lucratif et le

secteur informel répondre à 75 p. 100 des besoins de garderies (ce que les conservateurs appellent un marché). De plus, leur programme versera des subventions aux opérateurs-trices de garderies à but lucratif. Toutes ces mesures sont délibérées. **Leur but est de s'assurer que les garderies ne deviennent pas un élément de notre secteur social ou sans but lucratif, mais qu'elles restent solidement ancrées dans le secteur privé.**

31. Les conservateurs-trices de Brian Mulroney ne sont pas seuls-es dans leur appui au rôle du secteur à but lucratif dans les garderies. L'an dernier, les libéraux-provinciaux-ales, qui ne sont plus liés-es par leur « accord » avec les néo-démocrates, ont dévoilé leur propre plan. Eux-elles aussi accorderont des subventions aux opérateurs du secteur privé. Cet appui accordé aux garderies à but lucratif va à l'encontre des propres études du gouvernement. Ces études ont démontré de façon concluante que **les garderies sans but lucratif fournissent constamment des soins de plus haute qualité et davantage de participation parentale.** En effet, une enquête effectuée auprès des opérateurs-trices à but lucratif a constaté que la moitié des garderies commerciales violaient des lois provinciales sur la proportion de moniteurs-trices et sur les exigences de formation. Malgré ces constatations, le ministre des Services sociaux et communautaires, John Sweeney, a l'intention de mettre les rares ressources financières dans les poches des opérateurs-trices privés-es de garderies. **Le gouvernement provincial a les ressources pour prendre un engagement substantiel envers l'établissement de garderies accessibles de haute qualité. Ce qui manque au gouvernement provincial, c'est la volonté politique. Il se base sur les défauts des programmes fédéraux pour excuser ses propres politiques inadéquates.**
32. Le problème, tant avec la façon des conservateurs-trices fédéraux-ales que des libéraux-ales provinciaux-ales d'aborder la question des garderies est le même. **Les ressources qu'ils-elles sont prêts-es à affecter pour rendre les garderies accessibles**

et abordables ne représentent qu'une fraction de ce qui est nécessaire. Ce financement inadéquat est encore miné davantage en canalisant le trop peu d'argent dans des allègements fiscaux pour les riches et des subventions aux opérateurs-trices privés-es. Au niveau municipal, de trop nombreux gouvernements locaux cherchent des façons de privatiser leurs opérations de garderies. On doit leur interdire de le faire.

33. Il faut toujours payer le prix d'une mauvaise politique. Dans le cas présent, il y aura deux groupes qui en paieront le prix. D'abord, la façon des conservateurs et des libéraux d'aborder la question des garderies n'offre à l'immense majorité des parents moyens au travail que de faibles possibilités d'obtenir des garderies accessibles, abordables et de haute qualité. Mais les milliers de travailleuses des garderies paieront aussi le prix de la politique des conservateurs et des libéraux. Ce sont, presque à 100 p. 100 des femmes. Leurs salaires sont faibles et leurs avantages sociaux négligeables. En effet, les travailleurs-ses des zoos sont mieux payés-es que les travailleuses des garderies. Ni les conservateurs ni les libéraux n'offrent à ces travailleuses la moindre perspective de relever leur situation économique, ne serait-ce qu'au niveau de la moyenne nationale. En fait, c'est bien le contraire. **Les libéraux et les conservateurs ont tous les deux tout à fait l'intention de s'assurer que notre système de garderies soit édifié sur le fondement de l'entreprise privée, du marché et du système des faibles salaires.**

34. Une véritable politique nationale des garderies reconnaîtrait qu'en raison des changements dans la structure de la famille il est essentiel d'avoir des garderies abordables, universelles et de haute qualité si l'on veut que les parents moyens au travail puissent maintenir leur niveau de vie. Et leur importance est encore plus grande pour la croissance et le développement de nos enfants. Il faut que l'on considère les garderies comme un prolongement de notre système d'éducation publique. Ce genre de garderies - universelles, abordables et de haute qualité - ne peut pas se réaliser

en se fiant au marché et aux notions périmées de la responsabilité familiale. Tout comme il a été nécessaire de socialiser les soins de santé afin de répondre aux objectifs de l'universalité, de l'accessibilité et de la qualité, il est tout aussi nécessaire pour l'ensemble de la société d'assumer la responsabilité de fournir des garderies.

Une véritable politique nationale des soins de garde des enfants pour les parents au travail et pour les travailleurs-ses de garderie

1. Chaque parent au travail doit avoir droit à des garderies abordables, de haute qualité. Il faut considérer les garderies comme un prolongement de l'éducation publique. C'est une responsabilité sociale de fournir des places de garderie à tous les enfants qui en ont besoin.
2. L'objectif national de places de garderie subventionnées doit correspondre au besoin estimé par le gouvernement fédéral de 2 millions de places. Il faut augmenter immédiatement les subventions directes pour atteindre cet objectif.
3. Le secteur public et le secteur sans but lucratif doivent constituer les véhicules pour fournir les soins de garde des enfants. Tous les établissements subventionnés doivent être sans but lucratif. Il faut interdire aux municipalités de privatiser leurs opérations de soins de garde des enfants.
4. Le financement d'une politique nationale des garderies doit permettre de rehausser considérablement les salaires et les conditions de travail du personnel des garderies.
5. La réglementation provinciale des garderies doit prévoir la négociation collective régionale afin de rendre accessible au personnel des garderies le droit à la négociation collective.

La question du libre choix dans le sillage de la décision de la Cour suprême :

35. La troisième question d'importance pour les femmes où des développements majeurs se sont produits au cours de l'année dernière, c'est la question du libre choix. La Cour suprême a décrété que le traitement actuel de l'avortement par le code criminel est si arbitraire qu'il est inconstitutionnel. **La décision de la Cour suprême a eu pour effet de décriminaliser l'avortement.** Avant la décision de la Cour, un voile d'hypocrisie laissait la classe supérieure obtenir des avortements, tout en laissant en place des restrictions et des sanctions criminelles pour les personnes dépourvues des relations adéquates. Le retrait de ce voile a créé une crise chez les conservateurs de Mulroney. Lorsque la question a été présentée au Parlement, le Premier ministre s'est absenté du débat. Dans le mouvement syndical, nous n'avons pas l'intention de nous « absenter ».
36. Pour nous, le premier principe, c'est que l'avortement est une question de conscience individuelle et que, comme acte médical, il doit par conséquent être une question de choix individuel. Toutes les options légales que les conservateurs ont présentées au Parlement recriminaliseraient, à divers degrés, l'avortement. Toutes ces options sont par conséquent inacceptables. Leur défaite n'a pas créé une crise - sauf peut-être pour celles qui pensent qu'il faudrait rétablir le voile d'hypocrisie. Dans le débat maintenant en cours, nous voulons que notre position soit claire - absolument claire - **la Fédération du travail de l'Ontario s'oppose à toute loi qui recriminaliserait l'avortement.**
37. Nous acceptons que l'avortement soit une question de choix individuel pour les femmes. Une telle acceptation a de nombreuses implications pratiques. D'abord, il s'ensuit que l'avortement, comme tous les autres actes médicaux, doit être garanti par l'assurance-maladie. Deuxièmement, il s'ensuit que l'accès à l'avortement ne doit pas être restreint par une déficience régionale d'établissements de soins de santé. Et, finalement, l'avortement devrait être fourni par les hôpitaux et les cliniques communautaires.

38. Nous réitérons notre appui à l'énoncé de politique du CTC adopté plus tôt cette année qui réaffirmait « la liberté des femmes de choisir en appuyant le droit des femmes à un accès complet à l'avortement ». Comme acte médical, l'avortement devrait être accessible sans difficulté, en vertu de l'assurance-maladie. Par conséquent :

- Nous nous réjouissons de la décision de la Cour suprême et nous sommes opposés aux tentatives de Mulroney de recriminaliser l'avortement ;
- À l'invitation du CTC, qui demande que « ses fédérations du travail fassent pression sur tous les gouvernements des provinces et des territoires pour qu'ils établissent et financent des cliniques fournissant des services d'avortement », nous agissons en conséquence.

L'accès à l'avortement doit toutefois être considéré comme un seul aspect des services médicaux et sociaux disponibles aux femmes. D'autres services de soutien pour les femmes sont tout aussi importants. Par conséquent :

- Les femmes doivent avoir accès à des conseils sur le contrôle des naissances et à des soins prénataux complets, détaillés et de haute qualité ;
- Nous devons avoir également des politiques sociales et de garderies universelles, abordables et de haute qualité, qui assurent un soutien économique convenable aux familles.

De telles politiques sont également essentielles dans le cadre d'un engagement envers le libre choix.

39. La lutte en faveur d'une véritable égalité pour les femmes englobe de nombreuses questions. Des énoncés de politique antérieurs adoptés par la FTO et par le CTC ont exposé le besoin de mesures à adopter sur les régimes de retraite, sur la réduction de la semaine de travail, sur les congés de maternité, sur les congés parentaux et sur la protection contre le harcèlement personnel. Nous avons aussi dit clairement qu'il était essentiel d'avoir un accès à l'égalité. Dans notre énoncé de politique de 1987 sur l'action égale dans l'emploi, la FTO a déclaré que « les programmes volontaires ont échoué (et que) nous ne pouvons pas nous fier aux

efforts de bonne volonté du gouvernement et des employeurs ontariens pour réaliser l'égalité ». Dans cet énoncé de politique, nous parlions des barrières auxquelles font face les femmes, les personnes handicapées, les autochtones et les travailleurs-ses des minorités visibles. Nous nous sommes engagés à exercer des pressions pour obtenir « une loi garantissant l'accès à l'égalité obligatoire aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé ».

40. L'énoncé de politique que nous adoptons cette année s'ajoute au fondement de notre politique de 1987, de même que de nos politiques antérieures. **Dans cet énoncé, nous avons répondu aux priorités qui découlent de certains événements clés survenus depuis un an. Depuis notre dernier congrès, le système politique et judiciaire a commencé à répondre à la question de l'équité salariale, des garderies et du libre choix. Ce n'est que grâce à la lutte permanente des femmes et du mouvement syndical que l'on a pu accomplir tant de choses. Mais il reste encore beaucoup plus à accomplir. Les travailleuses ont encore beaucoup de chemin à parcourir pour atteindre l'égalité, tant au lieu de travail que dans l'ensemble de la société. C'est là une lutte permanente pour les travailleuses. C'est aussi une lutte permanente pour le mouvement syndical.**

* * * * *

RÉSUMÉ

Au cours des deux dernières années, trois développements importants se sont produits. D'abord, la Loi sur l'équité salariale est maintenant en vigueur. Deuxièmement, le gouvernement fédéral a établi sa position sur les garderies dans le projet de loi C-144. Et finalement, la Cour suprême a décriminalisé l'avortement. Il est temps pour nous d'analyser ces développements et d'établir l'orientation de notre action pour l'avenir.

L'équité salariale :

L'enjeu, c'est l'écart économique entre les travailleurs et les travailleuses. La Loi sur l'équité salariale du gouvernement libéral est forte en verbiage, mais faible en questions pratiques de couverture et de remèdes. La loi laisse entièrement à l'extérieur de sa portée les centaines de milliers de travailleuses du secteur de la petite entreprise et des lieux de travail entièrement féminins. Pour les travailleuses qui sont régies par la Loi, le recours efficace à la Loi exigera un important engagement de ressources syndicales.

La Loi sur l'équité salariale :
L'utilisation de son potentiel et
la surveillance de ses effets -
une réponse syndicale

1. Pour permettre à la FTO et à l'ensemble du mouvement syndical de surveiller l'application de la Loi sur l'équité salariale, chaque affilié préparera, avec l'aide de directives, un résumé de l'état de ses unités de négociation en vertu de la Loi sur l'équité salariale.
2. Nous recommandons à tous les affiliés, s'ils ne l'ont pas encore fait, d'établir immédiatement au sein de leurs structures une unité de ressources pour donner la formation et l'éducation, en utilisant la Loi sur l'équité salariale. La FTO publiera un registre annuel de ces unités de ressources afin d'aider les affiliés à coordonner et à partager leur expertise.

Les employeurs ont maintenant retenu les services d'une armée de conseillers-ères pour diluer les répercussions de la Loi sur l'équité salariale à leurs lieux de travail. En développant une expertise compensatrice dans nos propres rangs, nous pouvons transformer la Loi sur l'équité salariale en un instrument puissant pour ronger le contrôle patronal traditionnel sur la conception des emplois et la comparaison des emplois. Pour y arriver, il faudra y consacrer des ressources.

Un centre de formation et de ressources en matière d'équité salariale

Nous faisons appel au gouvernement de l'Ontario pour qu'il appuie l'établissement d'un centre de formation et de ressources en matière d'équité salariale, à base syndicale. Le Centre aidera les sections locales à remplir à leurs responsabilités en vertu de la Loi sur l'équité salariale et à concrétiser les droits que la Loi donne aux travailleurs-ses. Le centre contrebalancera les ressources dont les employeurs disposent.

La Loi sur l'équité salariale aurait pu être un puissant instrument pour briser le système des faibles salaires. Elle ne l'est pas, parce que les libéraux ont choisi de protéger ce système par la conception de la loi. La position économique des travailleuses est reliée au maintien du fonctionnement de ce système. Les femmes des minorités visibles sont opprimées par ce système dans des proportions encore plus fortes. Nous adoptons le programme suivant en six points pour briser le système des faibles salaires :

Pour détruire le système des faibles salaires : Un programme d'action

1. Le gouvernement provincial doit rendre les conventions collectives véritablement exécutoires pour les employeurs. Il doit interdire la sous-

traitance pendant la durée d'une convention collective.

2. Le gouvernement provincial doit empêcher les employeurs de se « désyndiquer » en se déplaçant ou en accordant un nouveau contrat. Il faut rendre absolus les droits de successeur.
3. Le gouvernement provincial doit adopter une véritable Loi sur les normes d'emploi qui limite le pouvoir des employeurs de créer du travail « à temps partiel » et « occasionnel ». De plus, le gouvernement provincial doit s'assurer que les travailleurs-ses à temps partiel soient inclus-es dans les régimes d'avantages sociaux, particulièrement dans les régimes de retraite. Il faut hausser le salaire minimum conformément à la politique de la FTO, c'est-à-dire à 8,30 \$, et l'indexer en fonction de l'inflation.
4. Le gouvernement provincial doit adopter la négociation collective sectorielle afin d'étendre la négociation collective à la petite entreprise.
5. Dans les chaînes de commerce de détail, les systèmes de franchise et les systèmes de succursales, le gouvernement provincial doit amender la Loi sur les relations de travail pour permettre aux syndicats ayant recruté un seul établissement de passer rapidement à la négociation collective sur une base régionale ou de l'ensemble de la chaîne.
6. Nous devons continuer la lutte, comme mouvement, en faveur d'un salaire égal véritable et complet pour un travail de valeur égale.

Les garderies :

Nous avons besoin de 2 millions de place de garderie au Canada pour répondre aux besoins des parents au travail. Nous avons maintenant moins de 250 000 places subventionnées. Les conservateurs hausseront ce chiffre à moins de 500 000, laissant 75 p. 100 des parents au

travail se trouver des garderies sur le marché privé. Leur pseudo « politique nationale des services de garde des enfants » accordera des allègements fiscaux aux riches et des subventions aux opérateurs-trices privés-es. En réalité, les soins des conservateurs ne prennent pas soin des enfants.

Le gouvernement provincial se dérobe derrière les défauts du programme conservateur pour excuser ses propres politiques inadéquates. Ni l'un ni l'autre des deux niveaux de gouvernement n'est prêt à mettre des ressources à la disposition des parents pour fournir un réseau de garderies universelles, abordables et de haute qualité. Ils ne permettront pas non plus aux garderies de relever de leur niveau de pauvreté les salaires de leur personnel composé presque à 100 p. 100 de femmes.

Les garderies constituent un enjeu pour tous-tes les travailleurs-ses. Nous réclamons par conséquent une véritable politique nationale des garderies :

Une véritable politique nationale des soins de garde des enfants pour les parents au travail et pour les travailleurs-ses de garderie

1. Chaque parent au travail doit avoir droit à des garderies abordables, de haute qualité. Il faut considérer les garderies comme un prolongement de l'éducation publique. C'est une responsabilité sociale de fournir des places de garderie à tous les enfants qui en ont besoin.
2. L'objectif national de places de garderie subventionnées doit correspondre au besoin estimé par le gouvernement fédéral de 2 millions de places. Il faut augmenter immédiatement les subventions directes pour atteindre cet objectif.
3. Le secteur public et le secteur sans but lucratif doivent constituer les véhicules pour fournir les soins de garde des enfants. Tous les établissements subventionnés doivent être sans but lucratif. Il faut interdire aux municipalités de privatiser

leurs opérations de soins de garde des enfants.

4. **Le financement d'une politique nationale des garderies doit permettre de rehausser considérablement les salaires et les conditions de travail du personnel des garderies.**
5. **La réglementation provinciale des garderies doit prévoir la négociation collective régionale afin de rendre accessible au personnel des garderies le droit à la négociation collective.**

Le libre choix :

Le Cour suprême a décriminalisé l'avortement. La Fédération du travail de l'Ontario s'oppose à toute loi qui recriminaliserait l'avortement.

Nous acceptons que l'avortement soit une question de choix individuel pour les femmes. Une telle acceptation a de nombreuses implications pratiques. D'abord, il s'ensuit que l'avortement, comme tous les autres actes médicaux, doit être garanti par l'assurance-maladie. Deuxièmement, il s'ensuit que l'accès à l'avortement ne doit pas être restreint par une déficience régionale d'établissements de soins de santé. Et, finalement, l'avortement devrait être fourni par les hôpitaux et les cliniques communautaires.

Nous réitérons notre appui à l'énoncé de politique du CTC adopté plus tôt cette année qui réaffirmait « la liberté des femmes de choisir en appuyant le droit des femmes à un accès complet à l'avortement ». Comme acte médical, l'avortement devrait être accessible sans difficulté, en vertu de l'assurance-maladie. Par conséquent :

- Nous nous réjouissons de la décision de la Cour suprême et nous sommes opposés aux tentatives de Mulroney de recriminaliser l'avortement ;
- À l'invitation du CTC, qui demande que « ses fédérations du travail fassent pression sur tous les gouvernements des provinces et des territoires pour qu'ils établissent et financent des cliniques fournissant des services d'avortement », nous agissons en conséquence.

L'accès à l'avortement doit toutefois être considéré comme un seul aspect des services médicaux et sociaux disponibles aux femmes.

D'autres services de soutien pour les femmes sont tout aussi importants. Par conséquent :

- Les femmes doivent avoir accès à des conseils sur le contrôle des naissances et à des soins prénataux complets, détaillés et de haute qualité ;
- Nous devons avoir également des politiques sociales et de garderies universelles, abordables et de haute qualité, qui assurent un soutien économique convenable aux familles.

De telles politiques sont également essentielles dans le cadre d'un engagement envers le libre choix.

Des énoncés de politique antérieurs ont exposé le besoin de mesures à adopter sur les régimes de retraite, sur la réduction de la semaine de travail, sur les congés de maternité, sur les congés parentaux et sur la protection contre le harcèlement personnel. Nous avons aussi dit clairement qu'il était essentiel d'avoir un accès à l'égalité. L'énoncé de politique que nous adoptons cette année s'ajoute au fondement de notre politique de 1987, de même que de nos politiques antérieures. **Dans cet énoncé, nous avons répondu aux priorités qui découlent de certains événements clés survenus depuis un an. Depuis notre dernier congrès, le système politique et judiciaire a commencé à répondre à la question de l'équité salariale, des garderies et du libre choix.**

Ce n'est que grâce à la lutte permanente des femmes et du mouvement syndical que l'on a pu accomplir tant de choses. Mais il reste encore beaucoup plus à accomplir. Les travailleuses ont encore beaucoup de chemin à parcourir pour atteindre l'égalité, tant au lieu de travail que dans l'ensemble de la société. C'est là une lutte permanente pour les travailleuses. C'est aussi une lutte permanente pour le mouvement syndical.

* * * * *