

CANADIAN

# LABOUR

## GRAPE BOYCOTT PLEDGE

I pledge to boycott California fresh grapes so that:

- 1 farm workers can have free and fair union elections without grower threats and coercion;
- 2 grape growers will bargain in good faith with the farm workers;
- 3 growers cease the use of health-threatening pesticides on the grapes.

## ENGAGEMENT

Je m'engage à boycotter les raisins frais de Californie, afin que:

- 1 les travailleurs agricoles aient droit à des élections syndicales libres de menaces et de coercition patronales;
- 2 les cultivateurs négocient de bonne foi avec les travailleurs;
- 3 les cultivateurs cessent de traiter les raisins avec des pesticides nocifs.

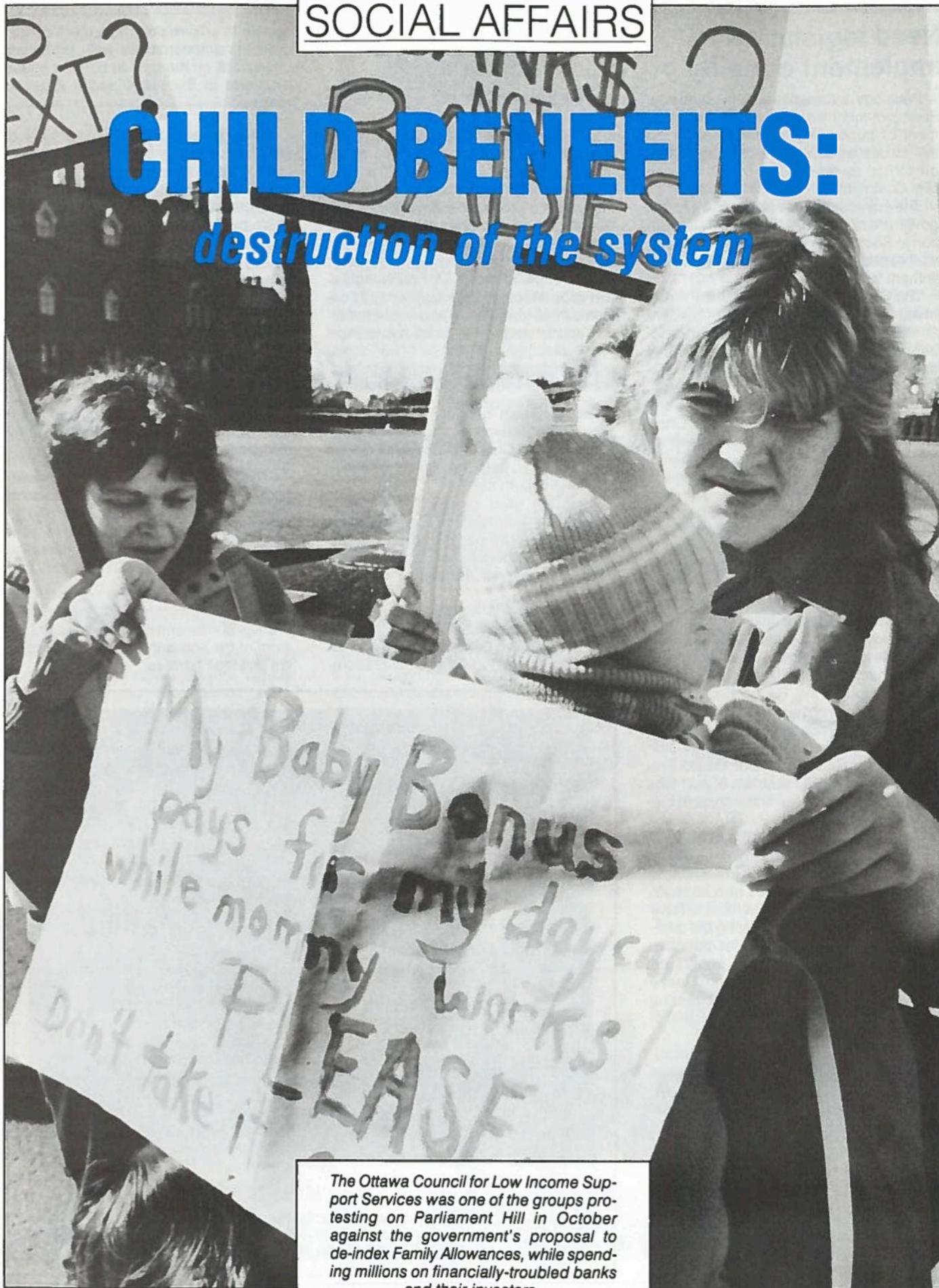


CANADIAN LABOUR CONGRESS NEWSMAGAZINE  
 NOVEMBER-DECEMBER 1985

Canada Post / Poste Canada  
 Bulk third class / En nombre troisième classe  
 3049  
 Ottawa

# CHILD BENEFITS:

## *destruction of the system*



The Ottawa Council for Low Income Support Services was one of the groups protesting on Parliament Hill in October against the government's proposal to de-index Family Allowances, while spending millions on financially-troubled banks and their investors.

Ottawa Citizen — John Major

Finance Minister Michael Wilson proposed several important changes to Canada's system of child benefits in his budget of May 23, 1985. Specifically he proposed that:

- Family Allowances would be partially de-indexed (i.e. indexing would be based only on annual inflation above three per cent);
- the Child Tax Credit (CTC) would be increased over three years from its current level of \$384 per child to \$524 in 1988 and then be partially de-indexed;
- the level of family income up to which the full CTC is paid would be reduced from its current level of \$26,330 to \$23,500 in 1986 and then be partially de-indexed;
- the Child Tax Exemption under the personal income tax would be reduced from its current level of \$710 per child to \$470 in 1988 and then be tied to the level of annual Family Allowance benefits.

Superficially, it would seem that these changes involve a simple re-organization of child benefits so that they are better targeted to those people who are most in need. However, on close inspection, they involve the total destruction of Canada's system of child benefits and not just a re-organization of them. Furthermore, the proposals reject certain policy commitments that were made by the government earlier this year.

### De-indexing of Family Allowances

When the minister announced the changes to the child benefits system in the budget, he dealt with them as if the changes were to become permanent features of the system. Bill C-70, which would implement the Family Allowance part of the proposal, is now before the House of Commons and it has been drafted so as to make partial de-indexing a permanent feature of that program. Thus it is important to understand the effect of partial de-indexing over time.

If inflation carries on at the rate of three per cent or more per year, as it has for the past 20 years, then in 20 years time the various components of the child benefits system will have the following values in terms of 1985 dollars:

- Family Allowances will be worth \$18 per month, per child, compared to \$32 per month today;
- the Child Tax Credit will be worth \$326 per child compared to \$384 today;
- the level of family income up to which the full CTC will be paid will be \$13,800 compared to \$26,330 today;
- the Child Tax Exemption will be worth \$216 per child compared to \$710 today.

Clearly this will result in the erosion of the whole system of child benefits, not its simple re-organization. Even the Child Tax Credit, which is going to be increased over the next three years, will be worth less in twenty years than it is today. The family income level up to which the full CTC is payable will be less in real terms



Ottawa Citizen — John Major

than the 1983 Statistics Canada poverty line for a family of four living in rural areas!

### Twisted priorities

In January 1985, Health and Welfare Minister Jake Epp published a Consultation Paper on Child and Elderly Benefits. According to the consultation paper, the government had decided that any savings that result from changes to social programs will be kept within the social affairs envelope and not be used to reduce the deficit. Yet the Finance Department has estimated that, by 1990-91, changes to the child benefits system will yield net savings in excess of \$500 million and there is no offsetting allocation to other social programs. The amount of the savings will grow with each passing year.

To put this in perspective, the budget also proposed that the first \$500,000 of capital gains would be exempt from taxation. This measure will cost the federal government \$1.25 billion per year by 1990-91. Bearing in mind that only four per cent of tax-filers (with incomes over \$50,000) claim 63 per cent of all capital gains, we get a clear sense of the twisted priorities of the government.

The Consultation Paper on Elderly and Child Benefits was turned over to the Standing Committee on Health, Welfare and Social Affairs which received submissions on its contents, from more than 90 organizations — including the CLC. At

no point in the consultation paper, or in the hearings of the committee or in its report, was the possibility of partial de-indexing even mentioned.

As far as we are aware, the only organization that recommended the partial de-indexing of family allowances and other social programs is the business-oriented C. D. Howe Research Institute which proposed so many of the items included in the budget. (See: "Who wrote the budget?" *Canadian Labour*, June 1985.) Yet the C. D. Howe Research Institute made no presentation to the Standing Committee on Health, Welfare on Social Affairs.

The budget proposals concerning child benefits totally undermine the credibility of the series of meetings based on the Consultation Paper on Child and Elderly Benefits. As the CLC told the Parliamentary Committee considering Bill C-70, "The government cannot have open and meaningful consultation with Canadians when it refuses to discuss the actual options that it is considering."

### Equalization Ignored

A prominent theme in both the consultation paper and the report of the standing committee is that child benefits should be better targeted to those most in need. Concretely these documents recommended a re-allocation of dollars from the Family Allowance program to the Child Tax Credit.

Unfortunately, the exclusive focus on better targeting allows another important objective of child benefits to be totally ignored: the goal of equalizing the economic situation of households that have the same level of income but different numbers of children. This important objective is equitably addressed through the Family Allowance program.

Also if one wants to re-distribute income — as is suggested by the rhetoric of better targeting — it is doubtful whether the Child Tax Credit is the best mechanism for accomplishing this objective. In addition, significant re-distribution cannot be brought about without substantial progressive tax reform.

In view of the foregoing, and particularly the uncertainty with regard to the purpose of child benefits, the Congress has said that there should be no re-organization of child benefits until there has been a major public debate on what should be accomplished in this area.

(For more complete information on these issues, the CLC submission to the Standing Committee on Health, Welfare and Social Affairs is available, on request, from the Research and Legislation Department, Canadian Labour Congress, 2841 Riverside Drive, Ottawa, Ont., K1V 8X7. (613) 521-3400.)

— BOB BALDWIN

Bob Baldwin is a national representative in the CLC Research and Legislation Department, Ottawa.



## WOMEN

# AFFIRMATIVE ACTION

## CLC Conference

"The main thrust in the struggle for equality for women in the workplace in the final analysis will be achieved at the collective bargaining table and by building support and solidarity in our unions and communities," CLC President Dennis McDermott stated at the opening session of the fifth biennial CLC Women's Conference, held in Ottawa, September 25-29. In the 1980s, the labour movement is determined to win effective affirmative action programs, he told the 537 delegates and visitors. Women trade unionists have led — and are in the forefront of — the struggle for basic union recognition and against management concessions.

"As this conference opens, more than 200 women continue to walk the picket line at the Canadian Imperial Bank of Commerce VISA Centre in Toronto," McDermott said. Members of the CLC's Union of Bank Employees, their goal is a first contract with the CIBC. In Quebec, members of the Office and Professional Employees' International Union are engaged in a similar struggle against approximately 20 caisses populaires (local credit unions).

Last winter, "many women and some men waged a heroic fight to negotiate a first collective agreement at Eaton's" in Ontario. "Some people thought that the Eaton's strike was only about economics. We know that it was also a challenge to the corporate system of things like favouritism, personal profile and sexual harassment."

His own experience in the labour movement in the 1950s, testing the unavailability of housing and restaurant services for black people, showed the need for human rights legislation, McDermott said.

The 1984 CLC Convention policy on women and affirmative action "took ac-

*Chaviva Hosek, president of the National Action Committee on the Status of Women, outlined the progress towards equality for women in Canada since the report of the Royal Commission on the Status of Women.*

count of systemic discrimination which deprives women of access to work because of such things like machine design or structure of the work environment," McDermott said. "We have to change the system."

Ed Broadbent, federal leader of the New Democratic Party, sent greetings to the CLC Affirmative Action conference:

"Trade union women are in the forefront of progressive social change," he said. "You have fought for and won many firsts at the bargaining table — paid maternity leave, equal pay for work of equal value, health and safety protections and protection against sexual harassment — fights you have then taken for the benefit of all women. I look forward to continuing to work together with you to advance our common goal — equality for Canadian women."

The next day, following an outline of labour's perspective on the Canadian Charter of Rights and Freedoms, delegates heard a panel of women trade unionists report the progress that has been made on equality issues, such as programs on affirmative action, negotiating child care and equal pay.

For two days, delegates exchanged experiences on affirmative action in a series of workshops.

Later, participants heard Judge Rosalie Abella discuss her report on Equality in Employment; and Chaviva Hosek, president of the National Action Committee on the Status of Women, progress in equal rights.

### Equality and the Charter of Rights

CLC Secretary-Treasurer Shirley Carr outlined labour's perspective on the equality rights provisions of the Canadian Charter of Rights and Freedoms, which came into effect on April 17, 1985, to the Affirmative Action Conference.

Domestics, chiefly women, and agricultural workers are among the occupations which are denied the right to collective bargaining by section 15 of the Charter of Rights and Freedoms, Carr said. The



NDP unsuccessfully attempted to have "freedom of association" enshrined in the Charter.

Most public sector workers across Canada are denied the right to strike and are subject to wage controls, she noted. Such controls obstruct programs for equal pay.

"The battle for equal pay, supposedly assured by the Charter, has just begun," she declared.

"To the extent that pension systems are earnings-based, then, by reflecting the sexual inequities of the existing wage system, pension benefits also discriminate on the basis of sex by producing consistently lower payments to women," the CLC secretary-treasurer said.

### Celebrating victories

With the focus on "celebrating our victories", the panel, comprising representatives of unions from the public and private sectors, outlined success in achieving equal pay in negotiations and through complaints to a human rights commission; in negotiating child care; and the implementation of an affirmative action program.

"The Canadian Union of Public Employees in British Columbia seriously took up the battle to end discrimination between the pay rates of men and women in 1981," Bernice Kirk told the Affirmative Action conference. CUPE took the position that "equalization of the base rates should be looked upon as the same kind of principle as 'minimum wage standards' set by the provinces.

In comparing the entry rates for municipal employees in B.C., CUPE found that the rate for outside workers generally was three dollars higher than the inside rate, for clerical workers, usually women, Kirk said.

Some 13,000 municipal, school board and library workers on the Lower Mainland and Vancouver Island struck in January 1981 to back up their demand for equal pay for inside and outside workers. Following a 13-week strike, the hourly rate of pay for the labourer and the clerk-

typist was equalized immediately in a few contracts. Equality was achieved by the end of 1982 in contracts with six school boards and one municipality, covering 2,000 workers. In the Lower Mainland, contracts covering 8,000 workers narrowed the gap between the classifications of labourer and clerk-typist to \$1.20 an hour. Other gains included: across-the-board increases; removal of increments (so that clerical workers would not have to wait years to get the full rate for their jobs); equal base rates and job evaluation plans.

In February 1985, the new clerical unit of a Newfoundland local of the Communications and Electrical Workers of Canada (CWC) won a strike for a first contract with Newfoundland Telephone for pay rates similar to those paid to telephone employees in the other Atlantic provinces; and the right to bid on jobs in the craft and traffic units of the company.

Reporting on this CWC victory to the CLC Conference, Cyndy Gellately pointed out that women comprise 90 per cent of this new clerical unit of the CWC. The major issues in the Newfoundland Telephone Strike included overtime, rest periods, technological change, the Rand Formula and Northern benefits.

"Now we enjoy being paid for all overtime we work plus double time on Sundays and days off." The company originally agreed to rest periods only for clerks who deal with the public; but relented in the face of the solidarity of the CWC members. And the contract covering clerical workers now has "the same language as

tification bid by non-union employees, Gellately said. All three bargaining units rejected a contract without the Rand Formula. And shortly thereafter, it became law in Newfoundland."

Job postings, won in the first contract of the clerical workers "opened new doors to female workers," by bidding for jobs paying higher wages in the craft unit, the CWC representative said.

"On February 1, 1985, we entered into our first collective agreement and we have been celebrating our victories ever since," Gellately said. "We celebrate our victories every time a worker steps forward with a grievance and every time the grievance is presented to management and every time the collective agreement is referred to."

Elizabeth Millar reported that the Public Service Alliance of Canada has submitted complaints about unequal pay to the Canadian Human Rights Commission since 1968, and has brought the issue to the negotiating table.

The first major case, on which the PSAC obtained a ruling from the Canadian Human Rights Commission that unequal pay rates must be eliminated concerned 12,000 workers in the General Services

*At the opening session of the CLC Conference on Affirmative Action: Linda Gallant, national representative, CLC Women's Bureau; and CLC Executive Vice-President Richard Mercier, the Congress officer responsible for the Women's Bureau.*



the craft and operator services units," on technological change.

Clerical members of the CWC also held out for the Rand Formula (whereby non-union members pay dues, in consideration for the benefits won for all in the collective agreement), to forestall a decer-

group (GS), Millar said. The sub-groups included building cleaning, food preparation, handling of stores and laundry work, with women clustered at the bottom pay levels of three sub-groups.

"The wage settlement ultimately achieved for the General Services involved

both negotiations at the bargaining table and conciliation of the human rights complaint," Millar said. "The settlement of the equal pay complaint included four years retroactivity for the female-dominated sub-groups and resulted in an average retroactive settlement of \$5,000 with many members receiving as much as their annual wage in one lump sum. As well, ongoing wage adjustments brought the entire sub-groups to one scale, applicable to all employees, male and female."

QFL Vice-President Marie Pinsonneault recalled that the Quebec Federation sponsored its first conference on the problems of women workers in 1979. In a brief to a parliamentary commission concerning a Quebec charter of rights and freedoms, two years later, the QFL called for the establishment of affirmative action programs "freely negotiated with unions, where they exist."

The Federation was aware of the need to educate and mobilize to ensure effective action at the bargaining table, on affirmative action, the QFL vice-president explained. Hence the 1981 convention stressed: the establishment of women's committees; the selection of women for responsible union positions; and the training of women to be active in their local unions.

The policy presented to the 1983 QFL Convention on affirmative action called for mandatory negotiation of such clauses to implement such programs in unionized workplaces, Pinsonneault reported.

The QFL arranged for 11 regional meetings on the question of equal opportunity in employment for women workers in September 1984. At the provincial seminar which followed, the thrust was on the search for solutions to the problems of inequality, recognizing that the basic cause was systemic.

Wendy Cuthbertson, Canadian public relations director of the United Automobile Workers, reported on the child care provisions negotiated in 1983 at the Stratford plant of Canadian Fabricated, a supplier for American Motors, and last year for Canadian employees of General Motors and Ford.

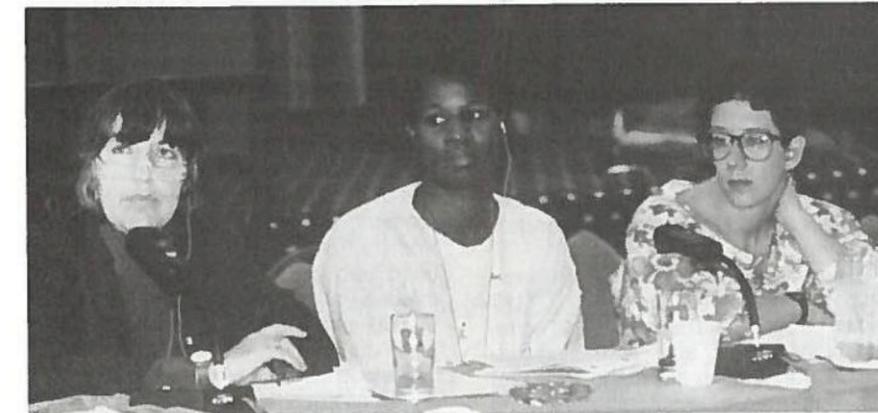
"What is significant about the UAW breakthrough in child care is that it was in the automobile industry — a primary area for collective bargaining gains for all workers," Cuthbertson said. Yet women make up only 12 per cent of the union in Canada. The "breakthrough" resulted from a continuing evolution within the union, she pointed out.

By constitutional change in the 1950s, the UAW set up a women's department and a women's advisory council "which reported directly to the elected leadership both in the United States and Canada."

Of the 1,000 employees of Canadian Fabricated Products, 95 per cent are women, Cuthbertson pointed out. They

make trim for American Motors, such as the inside panels on cars, seat belts. When the child care clause was negotiated, "the auto industry was just starting to come out of the depression." Thus the AMC subsidiary "certainly was not interested in getting into any kind of prolonged dispute. The company finally relented 20 minutes before the deadline."

The Canadian Fab child care clause calls for a company contribution of three cents an hour to be used for the establishment of a new child care centre in Stratford. In the same contract, UAW negotiated maternity-adoption leave; a strong sexual harassment clause; and elimina-



*Delegates in one of the workshops at the CLC Conference on Affirmative Action.*

tion of unequal pay rates "left from the double seniority system where the sewers, almost all women, were paid less than the janitors, mostly men. So child care was part of the contract that addressed women's issues," Cuthbertson said.

The UAW negotiated pilot day care projects at one location in the GM and in the Ford contracts in 1984. At GM the union also won a joint affirmative action program, which includes 12 hours lost-time a week for union members of these committees.

Elaine Watt, a member of the Manitoba Government Employees' Association, a component of the National Union of Provincial Government Employees, outlined the affirmative action program within the public service of Manitoba.

The MGEA was not consulted in the limited affirmative action program launched within the public service of Manitoba nine years ago. However the current program, begun in 1983, is jointly sponsored by the MGEA and the New Democratic government. This program specifies three target groups, women, native peoples and disabled, Watt said.

By November 1984, six-member joint affirmative action committees had been set up in 19 out of 22 provincial departments.

On November 26, 1984, the MGEA sponsored an affirmative action seminar for 60 affirmative action committee members at the departmental level. During the next five months, Manitoba's Civil Ser-

vice Staff Development Branch held a series of training sessions for union and management representatives from departmental committees. "Except for a few departments, the initial orientation and training phase of the affirmative action program was completed by the end of April 1985," Watt said.

Based on the MGEA experience, Watt said that a successful affirmative action program requires that: "unions be full and equal partners in the process from the start and share in the decision-making" joint administration of union-management committees, with union membership determined by the union; and "senior manage-

children attend full-day pre-schools; in Italy, the attendance rate is 67 per cent. Either free or low-cost infant care is also available in other European countries, including Sweden. Canada, in contrast, has licensed day care spaces for less than 15 per cent of pre-school aged children of working mothers," Abella pointed out.

"Various studies show that a major reason women are over-represented in part-time work is that they are combining child care responsibilities with jobs in the paid labour market.

Equal-pay legislation has had little impact on the earnings gap between men and women, because it is not viewed through the "equal value" lens, Abella stated. And the earnings gap has diminished little over the past seven decades.

"In 1911, the average wage of employed women in Canada was 53 per cent of that of men. In 1982 it ranged from 55 to 64 per cent. This means an improvement of two to 11 percentage points over the course of 70 years.

"Economic advance of women is not the granting of a privilege or advantage to them; it is the removal of a bias in favour of males that has operated at the expense of women." And the removal of this bias should be mandatory. "Equality demands enforcement," Abella stated.

#### Equality for Canadian women

The National Action committee on the Status of Women dates from 1970 and was formed to monitor the implementation of the recommendations of the Royal Commission on the Status of Women, NAC President Chaviva Hosek told the CLC conference.

She outlined the progress made on women's equality in Canada since 1970, including the Equality Rights provision of the Canadian Constitution.

Hosek stressed the need for collective action by women's groups and the labour movement in lobbying for entire changes in the Employment Equity bill, recently introduced in Parliament by the federal government.

This bill "does not say that employers in the federal jurisdiction must enact affirmative action. It sets no targets, no goals, gives no timetables. All that employers have to do is table information in 1988," Hosek pointed out. And there is "no mention of the role of unions in the entire process. This bill is entirely inadequate as a response to the Abella Commission recommendations."

Recommendations from the workshops at the Affirmative Action Conference included: legislation on technological change, employment equity, parental leave, child care, training and other educational leave, as well as sexual harassment; joint affirmative action committees at the bargaining table; and the establishment of women's committees at all levels of the labour movement. — MARY KEHOE

# SYNDICAL

## GRAPE BOYCOTT PLEDGE

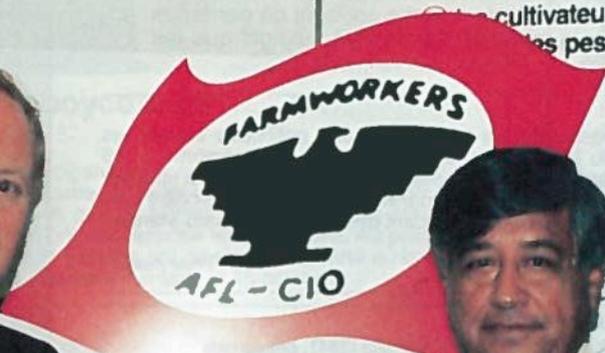
I pledge to boycott California fresh grapes so that:

- ① farm workers can have free and fair union elections without grower threats and coercion;
- ② grape growers will bargain in good faith with the farm workers;
- ③ growers cease the use of health-threatening pesticides on the grapes.

## ENGAGEMENT

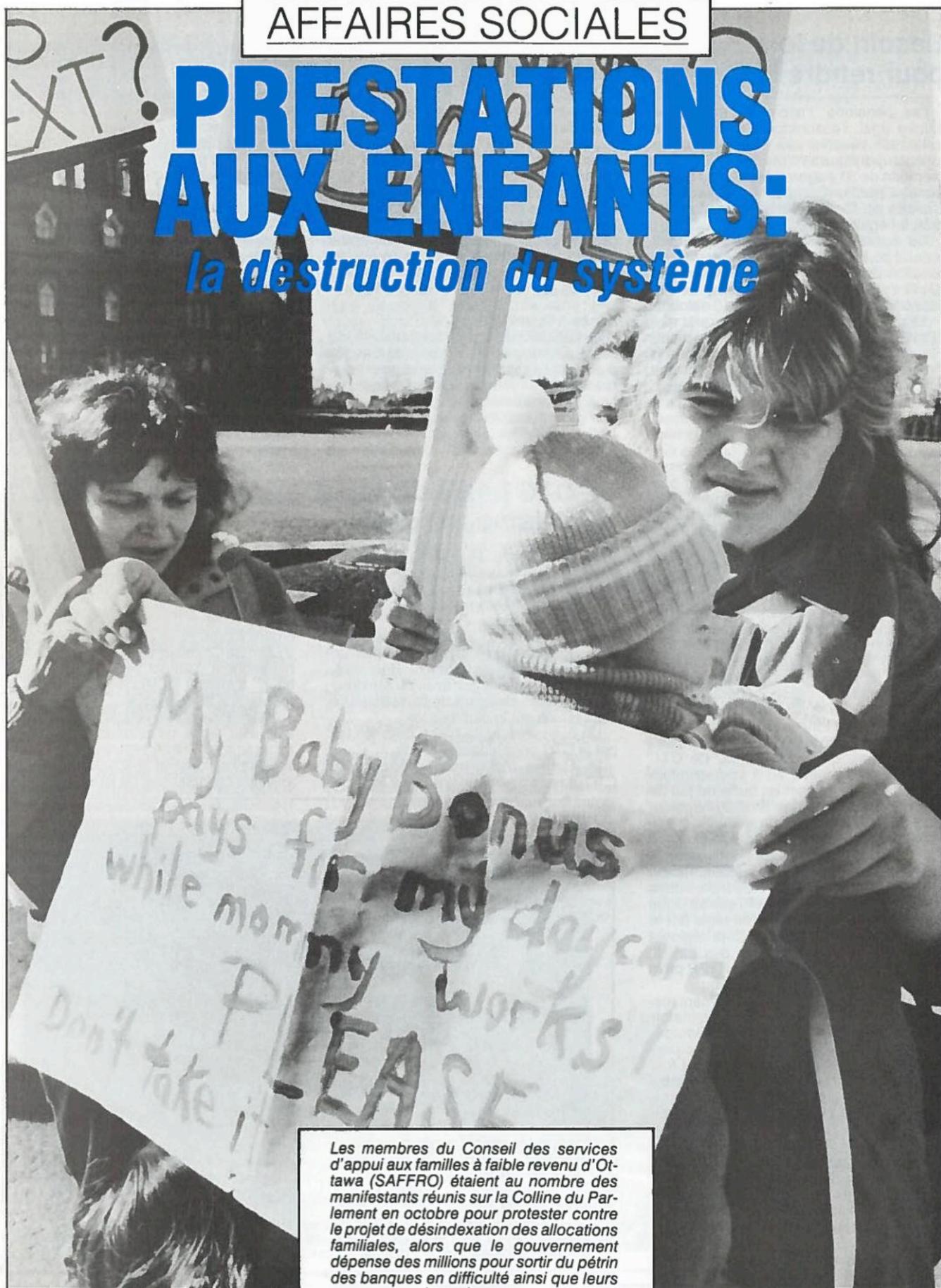
Je m'engage à boycotter les raisins frais de Californie, afin que:

- ① les travailleurs agricoles aient droit à des élections syndicales libres de menaces et de coercition patronales;
- ② les cultivateurs négocient de bonne foi avec les travailleurs;
- ③ les cultivateurs cessent de traiter les raisins avec des pesticides nocifs.



# PRESTATIONS AUX ENFANTS:

## la destruction du système



Les membres du Conseil des services d'appui aux familles à faible revenu d'Ottawa (SAFFRO) étaient au nombre des manifestants réunis sur la Colline du Parlement en octobre pour protester contre le projet de désindexation des allocations familiales, alors que le gouvernement dépense des millions pour sortir du pétrin des banques en difficulté ainsi que leurs investisseurs.

Photo Ottawa Citizen - John Major

Dans son budget du 23 mai, le ministre des Finances Michael Wilson proposait plusieurs modifications importantes au régime canadien de prestations aux enfants. Voici ce qu'il proposait en particulier:

- désindexation partielle des allocations familiales (l'indexage se fonderait seulement sur une inflation dépassant trois pour cent);
- le crédit d'impôt pour enfants (CIE) passerait, pendant les prochaines trois années, des \$384 par enfant actuels à \$524 en 1988, pour être ensuite partiellement désindexé;
- le niveau de revenu familial donnant droit au CIE entier serait réduit, de son niveau actuel de \$26,330 à \$23,500 en 1986, pour être ensuite partiellement désindexé;
- l'exemption pour enfants de l'impôt sur le revenu des particuliers serait réduite, de son niveau actuel de \$710 par enfant, passant à \$470 en 1988, pour être ensuite liée aux prestations des allocations familiales.

À première vue, il semblerait que ces modifications constituent une simple réorganisation des prestations aux enfants, de façon à ce qu'elles soient mieux réparties aux plus démunis. Mais quand on y regarde de plus près, on découvre qu'on est en présence de la destruction totale du système canadien de prestations aux enfants et non pas de leur réorganisation. De plus, ces propositions rejettent certains engagements pris par le gouvernement, plus tôt cette année.

### Désindexation des allocations familiales

En annonçant ces modifications dans son discours du budget, le ministre suggérait qu'elles s'intégreraient au système de façon permanente. Le Bill C-70, visant à mettre en vigueur la partie allocations familiales de la proposition, est maintenant devant la Chambre des communes; il a été rédigé de façon à ce que la désindexation devienne un élément permanent de ce programme. Il est donc important que nous nous rendions compte de l'effet qu'aura la désindexation partielle au fil du temps. Ainsi, dans 20 ans, en supposant que l'inflation sera d'au moins trois pour cent durant cette période, comme elle l'a été pendant les 20 dernières années, les éléments clés du système de prestations aux enfants auront la valeur suivante, en dollars de 1985:

- les allocations familiales seront de \$18 par enfant alors qu'elles sont aujourd'hui de \$32;
- le crédit d'impôt pour enfants sera de \$326 par enfant, étant aujourd'hui de \$384;
- le niveau de revenu familial ouvrant droit au plein montant du crédit sera de \$13,800, par rapport à \$26,500 en 1985;
- l'exemption d'impôt pour enfants vaudra \$216 par enfant, par rapport à \$710 aujourd'hui.

Il est bien évident qu'il s'agit là de l'érosion de tout le système de prestations aux enfants. Même le crédit d'impôt pour enfants, qui croîtra au cours des trois prochaines années, vaudra moins qu'aujourd'hui, dans vingt ans. Le niveau de revenu familial ouvrant droit au plein CIE sera inférieur, en termes réels, au seuil



Photo Ottawa Citizen - John Major

de la pauvreté établi par Statistique Canada pour une famille de quatre vivant en milieu rural!

### Priorités perverses

En janvier 1985, le ministre de la Santé et du Bien-être Jake Epp publiait un document d'étude intitulé "Prestations aux enfants et aux personnes âgées". Selon ce document, le gouvernement avait décidé que les économies réalisées en modifiant chacun des programmes sociaux seraient affectées à d'autres priorités de l'enveloppe sociale et ne serviraient pas à réduire le déficit. Or, le ministère des Finances a estimé que, d'ici 1990-91, les modifications au système de prestations aux enfants rapporteraient une économie nette de plus de \$500 millions, sans qu'il soit mentionné d'allocations compensatoires affectées à d'autres programmes sociaux. Les économies continueront à croître au cours des années.

Pour placer l'affaire sous son vrai jour, mentionnons que le budget proposait en outre que les premiers \$500,000 de gains en capital seraient exempts d'impôt. Cette mesure coûtera au gouvernement \$1.25 milliard d'ici 1990-91. Le fait que seulement quatre pour cent des contribuables (gagnant plus de \$50,000 par an) déclarent 63 pour cent de tous les gains en capital, donne une bonne idée des priorités perverses du gouvernement.

Le document d'étude sur les prestations aux enfants et aux personnes âgées fut remis au Comité permanent sur la santé, le bien-être et les affaires

sociales, qui entendit des présentations basées sur son contenu de la part de plus de 90 organisations, dont le CTC. Ni le document, ni les soumissions présentées par les intervenants, ne mentionnaient la possibilité d'une désindexation partielle.

À notre connaissance, la seule organisation à recommander une désindexation partielle des allocations familiales et d'autres programmes sociaux était l'Institut de recherche C.D. Howe, à orientation industrielle, qui d'ailleurs proposa un grand nombre de suggestions adoptées dans le budget. (Voir "Le budget fédéral: qui en est l'auteur?", *Travailleur canadien* de juin 1985.) Chose curieuse, l'Institut C.D. Howe n'a pas comparu devant le Comité permanent.

Les propositions budgétaires concernant les prestations aux enfants sapent toute la crédibilité de la série de rencontres basées sur le Document d'étude sur les prestations aux enfants et aux personnes âgées. Comme l'a déclaré le CTC au comité parlementaire considérant le Bill C-70, "Le gouvernement ne peut avoir de consultations ouvertes et effectives avec la population tant qu'il refuse de discuter des vraies options qu'il envisage."

### Absence d'égalisation

Un thème majeur qui revient tant dans le document d'étude que dans le rapport du comité permanent est la proposition que les prestations aux enfants devraient être mieux acheminées vers les plus démunis. En termes concrets, ces documents recommandent une réallocation de dollars, du programme d'allocations familiales au crédit d'impôt pour enfants.

Malheureusement, la concentration exclusive sur le "ciblage" a entraîné un silence complet à propos d'un autre objectif des prestations aux enfants, à savoir l'objectif qui consiste à uniformiser la situation économique des familles de même niveau de revenu, mais comptant plus ou moins d'enfants. Cet objectif important est traité de façon équilibrée par le programme des allocations familiales.

De plus, si l'on tient à redistribuer les revenus — comme le suggère la rhétorique d'un meilleur "ciblage" — il est douteux que le crédit d'impôt pour enfants constitue le meilleur instrument pour y parvenir. Une redistribution significative ne peut d'ailleurs avoir lieu sans une réforme fiscale substantielle et progressive.

Étant donné ce qui précède et notamment l'incertitude quant à l'objectif des prestations aux enfants, le CTC a déclaré qu'on devrait éviter toute réorganisation des prestations, en attendant un débat majeur sur les objectifs à atteindre dans ce domaine.

(Une information plus complète sur ces questions est contenue dans le mémoire du CTC au Comité permanent sur la santé, le bien-être et les affaires sociales, disponible au Service de la recherche et de la législation, Congrès du Travail du Canada, 2841, prom. Riverside, Ottawa (Ont.) K1V 8X7. (613) 521-3400.)

— BOB BALDWIN

Bob Baldwin est représentant national auprès du Service de la recherche et de la législation du CTC, à Ottawa.



Chaviva Hosek, présidente du Comité canadien d'action sur le statut de la femme, a brossé le tableau des progrès accomplis dans la conquête de l'égalité des femmes au Canada depuis le rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme.

## FEMMES

# ACCÈS À L'ÉGALITÉ

## Conférence du CTC

"Le gros de la lutte pour l'égalité des femmes en milieu de travail sera réalisé, en définitive, à la table de négociation et par l'appui et la solidarité que nous saurons bâtir dans nos syndicats et nos collectivités," a déclaré le président du CTC, Dennis McDermott, à l'ouverture de la 5<sup>e</sup> Conférence biennale du CTC sur la condition féminine, tenue à Ottawa du 25 au 29 septembre. Le mouvement syndical est déterminé à obtenir, dans les années 1980, des programmes efficaces d'accès à l'égalité, a-t-il dit aux 537 délégué(e)s et observateurs. Les femmes syndiquées ont été et sont toujours aux premiers rangs de la lutte pour la reconnaissance syndicale et contre les concessions aux employeurs.

"Alors que nous sommes réunis ici ce soir, 200 de nos compagnes continuent leur piquet de grève devant la Banque de commerce canadienne impériale et le centre Visa à Toronto," a signalé M. McDermott. Les membres du Syndicat des employés de banque se battent pour obtenir une première convention collective à la BCCI à l'instar de leurs confrères et compagnes de l'Union internationale des employés professionnels et de bureau qui mènent une lutte analogue contre quelque 20 caisses populaires au Québec.

L'hiver dernier, "de nombreuses femmes et quelques hommes ont livré une lutte héroïque en essayant de négocier leur première convention collective chez Eaton" en Ontario. "Certains gens croyaient que la grève chez Eaton ne portait que sur des questions d'argent. Nous savons que c'était aussi une contestation de choses engendrées par le système, comme le favoritisme, le "profil personnel" et le harcèlement sexuel."

M. McDermott a rappelé que sa propre expérience syndicale des années 1950, alors que les personnes de race noire se voyaient interdire l'accès à des logements ou à des restaurants, lui avait démontré la nécessité de lois sur les droits de la personne.

Les politiques portant expressément sur les femmes et l'accès à l'égalité, adoptées à l'Assemblée statutaire du CTC en 1984, "ont tenu compte de la discrimination systémique qui bloque l'accès des femmes au travail, par exemple la conception des machines ou la structure du milieu

de travail," a souligné M. McDermott. "C'est le système qu'il faut changer."

Ed Broadbent, chef fédéral du Nouveau Parti démocratique, s'exprimait ainsi dans le message qu'il a fait parvenir aux délégués: "Les femmes syndiquées sont aux premiers rangs de l'évolution progressiste de notre société. À force de lutter, vous avez réalisé de nombreuses percées aux tables de négociation — congé de maternité payé, parité salariale pour un travail d'égale valeur, protection de la santé et de la sécurité, protection contre le harcèlement sexuel. Ces luttes, vous les avez livrées pour toutes les femmes. Je compte bien que nous poursuivrons ensemble nos efforts en vue d'atteindre notre objectif commun, l'égalité pour les femmes canadiennes."

Le deuxième jour, après avoir examiné les perspectives syndicales vis-à-vis de la Charte canadienne des droits et libertés, les délégués ont assisté à une table ronde réunissant des femmes syndicalistes venues rendre compte des progrès enregistrés en matière d'égalité, tels que les programmes d'accès à l'égalité, et l'insertion des garderies et de la parité salariale dans les négociations.

Pendant deux jours, les délégués ont partagé leur expérience respective en matière d'accès à l'égalité dans le cadre d'une série d'ateliers.

Les participantes ont par la suite entendu le juge Rosalie Abella, venue parler de son rapport sur l'égalité en matière d'emploi, et Chaviva Hosek, présidente du Comité canadien d'action sur le statut de la femme, qui a traité des progrès réalisés en matière des droits à l'égalité pour les femmes.

### L'égalité et la Charte des droits

Shirley Carr, secrétaire-trésorière du CTC, a donné les grandes lignes de la perspective dans laquelle le mouvement syndical voit l'article de la Charte canadienne des droits et libertés, entré en vigueur le 17 avril, qui porte sur l'égalité des droits.

Les domestiques, dont la majorité sont des femmes, et les travailleurs et travailleuses agricoles sont exclus de toute participation à la négociation collective en vertu de l'article 15 de la Charte, a souligné Mme Carr. Le NPD a vainement

tenté de faire enchâsser dans la Charte la "liberté d'association".

La majorité des employé(e)s du secteur public au Canada n'ont pas le droit de grève et leurs salaires peuvent être gelés, a-t-elle ajouté. De tels contrôles font obstruction aux programmes de parité salariale.

"La lutte pour obtenir la parité salariale, laquelle est supposément garantie par la Charte, ne fait que commencer," a-t-elle déclaré.

"Dans la mesure où les régimes de retraite reposent sur les gains antérieurs, il y a lieu de dire qu'en perpétuant les inégalités du régime salarial actuel à l'égard des femmes, les régimes de retraite comportent aussi une discrimination fondée sur le sexe car les prestations offertes aux femmes sont constamment plus basses," de conclure la secrétaire-trésorière du CTC.

### Célébrons nos victoires

Réunies en table ronde sous le thème "Célébrons nos victoires", des représentantes syndicales des secteurs public et privé ont souligné les succès remportés en matière de parité salariale aux tables de négociation et par le biais de plaintes déposées auprès de la Commission des droits de la personne, l'inclusion des garderies dans les négociations et la mise sur pied d'un programme d'accès à l'égalité.

"En 1981, le Syndicat canadien de la fonction publique en Colombie-Britannique s'est attelé à la tâche de mettre fin à la disparité entre le salaire des femmes et celui des hommes," a dit Bernice Kirk. Le SCFP s'est prononcé pour que "l'égalisation des taux de base soit considérée selon le même genre de principe que les "normes de salaire minimum" fixées par les provinces.

En comparant le salaire à l'embauchage pour le personnel municipal en C.-B., le SCFP a constaté que les cols bleus gagnaient environ \$3 de plus que le personnel de bureau composé traditionnellement de femmes.

En janvier 1981, quelque 13,000 travailleurs et travailleuses des municipalités, conseils scolaires et bibliothèques du sud de la province et de l'île de Vancouver ont débrayé pour obtenir l'égalité de rémunération entre cols bleus et employé(e)s de bureau. Après une grève de 13 semaines, le taux horaire des deux catégories d'emploi a été immédiatement uniformisé dans quelques conventions. Dans six sections locales du secteur scolaire et une du secteur municipal, englobant 2,000 travailleurs, la parité était chose faite dans leurs conventions vers la fin de 1982. Pour 8,000 travailleurs et travailleuses du sud de la province, on a rétréci l'écart du taux horaire entre les manoeuvres et les commis-dactylos à \$1.20. Autres gains obtenus: augmentations générales, suppression des augmentations d'échelons (de sorte que les employés de bureau n'ont pas à attendre des années avant d'obtenir le plein salaire se rattachant à leur poste), parité des taux de base et programmes d'évaluation des emplois.

En février 1985, la grève entreprise par la nouvelle unité d'une section locale du Syndicat des travailleurs et travailleuses

en communications et électricité du Canada (STCC) à Terre-Neuve a abouti à une première convention avec la compagnie Newfoundland Telephone: les employés ont obtenu les mêmes salaires que ceux des autres provinces de l'Atlantique et le droit de poser leur candidature aux postes vacants dans les unités de téléphonistes et de techniciens de la compagnie.

Rappelant cette victoire, Cyndy Gellately a souligné que la nouvelle unité du STCC compte 90 pour cent de femmes. Les points litigieux de la grève à la Newfoundland Telephone comprenaient le surtemps, les pauses, les changements technologiques, la formule Rand et les indemnités d'affectation dans le Nord.

"C'est bien agréable aujourd'hui d'être payées pour tout notre surtemps, plus le temps double les dimanches et jours fériés." La compagnie avait au début décidé d'accorder des pauses uniquement aux employés de bureau qui étaient en contact avec le public, mais face à la solidarité des membres du STCC, elle est revenue sur sa décision. La convention qui vise les employés de bureau "renferme maintenant les mêmes clauses sur les changements technologiques que celles des unités de téléphonistes et de techniciens".

Les employés de bureau membres du

À l'ouverture de la Conférence du CTC sur l'accès à l'égalité: Linda Gallant, représentante nationale, Bureau de la femme du CTC, et Richard Mercier, vice-président exécutif du CTC, à qui incombe la responsabilité du Bureau de la femme.



STCC ont tenu bon quant à la formule Rand (paiement de la cotisation syndicale par les employés non syndiqués qui profitent des avantages prévus dans la convention) afin de prévenir une tentative de désaccréditation par des employés ne faisant pas partie du syndicat, a dit Mad. Gellately. Les trois unités de négociation ont rejeté une convention n'incluant pas la formule Rand. Peu de temps après,

la loi imposait cette dernière dans la province de Terre-Neuve.

L'affichage des postes, obtenu dans la première convention des employés de bureau "a ouvert de nouvelles portes aux travailleuses" en leur donnant l'occasion d'obtenir, dans l'unité des techniciens, des emplois offrant de meilleurs salaires, a souligné la représentante du STCC.

"Le 1<sup>er</sup> février 1985, nous avons signé notre première convention collective, et depuis, nous célébrons nos victoires," a-t-elle dit. "Nous célébrons nos victoires chaque fois qu'une travailleuse formule un grief, chaque fois qu'un grief est présenté à l'administration et chaque fois qu'on se reporte à la convention collective."

Elizabeth Millar a mentionné que depuis 1968 l'Alliance de la Fonction publique du Canada n'a cessé de déposer des plaintes auprès de la Commission canadienne des droits de la personne sur des questions de parité salariale, et qu'elle a revendiqué en ce sens à la table de négociation.

L'Alliance a obtenu que la Commission fasse supprimer la disparité salariale pour 12,000 employé(e)s de la catégorie des Services divers (GS), a souligné Mad. Millar. Les tâches des sous-catégories comprenaient: nettoyage des immeubles, préparation de nourriture, buanderie, entreposage. Comme c'est souvent le cas, les femmes étaient concentrées au bas des échelles de salaires de trois de ces groupes.

"L'entente finalement conclue pour les Services divers marquait l'aboutissement tant des pourparlers à la table de négo-

ciation que de l'intervention du conciliateur par suite d'une plainte auprès de la Commission des droits," a déclaré Mad. Millar. "Pour les sous-catégories à prédominance féminine, l'écart salarial a été rétroactivement comblé pour les quatre dernières années, ce qui a donné à chaque travailleuse \$5,000 en moyenne; beaucoup ont même reçu d'un seul coup un montant aussi élevé que leur salaire

annuel. De même, des rajustements de salaire ont unifié l'échelle pour les sept sous-catégories, et cela pour tous les employés, hommes et femmes."

Marie Pinsonneault, vice-présidente de la Fédération des travailleurs du Québec, a rappelé que c'est en 1979 que la FTQ a tenu son premier colloque sur les problèmes des femmes au travail. Deux ans plus tard, dans un mémoire présenté à la Commission parlementaire concernant un charte québécoise des droits et libertés, la FTQ réclamait la mise sur pied de programmes d'accès à l'égalité "négociés librement et appliqués conjointement avec les syndicats là où ils sont présents".

La Fédération était consciente qu'il fallait sensibiliser et mobiliser nos membres pour que notre action soit efficace aux tables de négociation, a expliqué la vice-présidente de la FTQ. Par conséquent, le congrès de 1981 a appuyé l'établissement de comités de la condition féminine, la présence de femmes à des postes de direction au sein du syndicat et la formation de militantes au niveau des sections locales.

L'énoncé de politique sur l'accès à l'égalité, présenté au congrès de 1983 de la FTQ, réclamait la négociation obligatoire des clauses nécessaires pour l'instauration de tels programmes dans les milieux de travail syndiqués, a dit Mad. Pinsonneault.

En septembre 1984, la FTQ, a tenu 11 colloques régionaux sur la question de l'égalité des chances dans l'emploi pour les travailleuses québécoises. Au colloque provincial qui a suivi, les efforts devaient se concentrer sur la recherche de solutions aux problèmes de l'inégalité en reconnaissant qu'une de ses principales causes résidait dans le système même.

Wendy Cuthbertson, directrice canadienne des relations publiques des Travailleurs unis de l'automobile, a parlé des clauses relatives aux garderies qui ont été négociées en 1983 à l'usine de la Canadian Fabricated Products à Stratford, fournisseur d'American Motors, et de celles négociées l'an dernier pour le personnel de General Motors et Ford au Canada.

"Cette percée revêt une haute importance car elle survient dans le secteur de l'automobile, domaine qui donne le ton aux gains négociés par tous les travailleurs et travailleuses," a dit Mad. Cuthbertson. Et les femmes ne représentent que 12 pour cent des effectifs des TUA. L'évolution constante au sein du syndicat a permis cette percée, a-t-elle souligné.

Suite aux amendements statutaires adoptés dans les années 1950, les TUA ont créé un service ainsi qu'un comité consultatif de la condition féminine "qui relèvent directement des dirigeants élus tant aux États-Unis qu'au Canada".

Des 1,000 employé(e)s de la Canadian Fabricated Products, 95 pour cent sont des femmes, rapporte Mad. Cuthbertson. Elles fabriquent des revêtements pour l'intérieur des automobiles et des ceintures de sécurité. Au moment où la clause sur les garderies a été négociée, "l'industrie de l'automobile venait à peine de sortir de la crise économique". La filiale d'AMC "n'était donc pas du tout intéressée à s'engager dans un conflit prolongé. La

compagnie s'est pliée à notre demande 20 minutes seulement avant le délai fixé".

La clause sur les garderies obtenue pour le personnel de Canadian Fabricated Products prévoit une contribution de l'employeur de trois cents l'heure en vue de l'établissement d'une nouvelle garderie à Stratford. Font également partie de la même convention: un congé de maternité-adoption, une clause énergique sur le harcèlement sexuel, et la suppression des disparités salariales "qui résultaient du double système de calcul de l'ancienneté où le personnel de couture dont la majorité sont des femmes, était moins bien rémunéré que les concierges, pour la plupart des hommes". "Donc, les garderies s'inscrivent dans les clauses con-



tractuelles importantes pour les femmes," a dit Mad. Cuthbertson.

Les conventions négociées en 1984 par les TUA aux compagnies GM et Ford prévoyaient la mise sur pied de projets pilote de garderies à une usine. Les syndiqués de GM ont également obtenu l'instauration d'un programme conjoint d'accès à l'égalité qui rembourse aux syndiqués faisant partie de ces comités 12 heures de salaire par semaine.

Elaine Watt, membre de l'Association de la fonction publique du Manitoba (AFPM), élément du Syndicat national de la Fonction publique provinciale, a décrit les grandes lignes du programme d'accès à l'égalité au sein du secteur public dans cette province.

L'AFPM n'avait pas été consultée avant la mise en oeuvre, il y a neuf ans, du projet limité d'accès à l'égalité. Toutefois, le programme actuel, amorcé en 1983, est une initiative conjointe de l'AFPM et du gouvernement néo-démocrate, et il désigne trois groupes cible: les femmes, les autochtones et les handicapés, a dit Mad. Watt.

En novembre 1984, il existait des comités conjoints d'accès à l'égalité, formés de six membres, dans 19 ministères sur 22.

Le 26 novembre 1984, l'AFPM a tenu un colloque sur l'accès à l'égalité réunissant environ 60 membres des comités d'AE de divers ministères. Au cours des neuf mois suivants, la Direction du perfectionnement professionnel des employés de la fonction publique du Manitoba a tenu des séances de formation pour des représentant(e)s des syndicats et du patronat qui faisaient partie de tels comités. "Sauf dans le cas de quelques ministères, le stade initial d'orientation et de

formation du programme d'accès à l'égalité s'est achevé à la fin d'avril 1985," a-t-elle dit.

À la lumière de l'expérience de l'AFPM, Mad. Watt a conclu que, pour réussir, tout programme d'accès à l'égalité doit comporter les éléments suivants: "Dès le début, les syndicats doivent être partenaires à part entière dans la mise en oeuvre et doivent prendre part à la prise de décisions; tout programme doit être administré par des comités syndicaux-patronaux où la représentation syndicale est déterminée par le syndicat; les cadres supérieurs doivent répondre de la mise

Participant(e)s à l'un des ateliers de la Conférence du CTC sur l'accès à l'égalité.

en oeuvre et du progrès des programmes d'accès à l'égalité."

#### Égalité en matière d'emploi

Dans le discours qu'elle prononçait à la Conférence, Madame la juge Rosalie Abella, présidente de la Commission royale d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi, a souligné la nécessité d'offrir des possibilités de formation pour les femmes qui veulent entrer sur le marché du travail ou y revenir après avoir pris soin de leurs enfants.

Selon Mad. Abella, "il semble que les employeurs offrent aux femmes très peu de congés prolongés pour des études ou la formation professionnelle. De plus, là où de telles possibilités existent, elles se limitent souvent à un faible pourcentage de salariées qui font partie de la direction, de l'administration ou d'une profession libérale.

"Beaucoup d'arguments invoqués aujourd'hui contre l'instauration de bons services de garderie universellement accessibles sont identiques à ceux qui avaient cours au 19<sup>e</sup> siècle avant l'arrivée de l'instruction publique universelle," a-t-elle dit.

"Le Canada tire de l'arrière sur de nombreux autres pays occidentaux industrialisés quant à la garde des enfants. En France, où seulement 44 pour cent des mères travaillent à l'extérieur du foyer, des maternelles gratuites et non obligatoires font partie du système scolaire et 95 pour cent de tous les enfants français de trois à six ans les fréquentent. En Allemagne de l'Ouest, 75 pour cent des enfants passent toute la journée dans un établissement préscolaire; en Italie, la proportion est de 67 pour cent. Des endroits sont aussi disponibles gratuitement ou à

peu de frais ailleurs en Europe, par exemple en Suède. Par contre, le Canada peut accueillir, dans les garderies autorisées, moins de 15 pour cent seulement des enfants d'âge préscolaire de femmes au travail," a souligné Mad. Abella.

Diverses études prouvent que l'une des principales raisons pour lesquelles les femmes sont surreprésentées dans le travail à temps partiel tient à ce qu'elles combinent leurs responsabilités de soin des enfants avec des emplois rémunérés.

Les lois sur la parité salariale ont eu peu d'effet sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes parce que l'égalité de rémunération n'est pas vue à travers la lentille de la "valeur égale", a déclaré Mad. Abella. Cet écart n'a guère diminué au cours des sept dernières décennies.

"En 1911, le salaire moyen des femmes au Canada n'atteignait que 53 pour cent de celui des hommes. En 1982, il se situait entre 55 et 64 pour cent. L'amélioration n'a donc été que de deux à 11 pour cent en 70 ans."

"La promotion économique de la femme ne revient pas à un privilège ou à un avantage qu'on lui accorde; elle est l'abolition d'un préjugé favorable à l'homme, qui a eu cours aux dépens de la femme." Ce préjugé doit être contraint de disparaître. "L'égalité doit être imposée," a conclu Mad. Abella.

#### L'égalité pour les femmes canadiennes

Le Comité canadien d'action sur le statut de la femme a été créé en 1970 pour surveiller la mise en oeuvre des recommandations de la Commission royale d'enquête sur le statut de la femme, a rappelé la présidente de ce Comité, Chaviva Hosek, aux participant(e)s à la Conférence.

Elle a souligné les progrès réalisés depuis 1970, et en particulier l'enchâssement, dans la Constitution canadienne, du droit à l'égalité pour les femmes.

Mad. Hosek a insisté sur la nécessité d'une action collective de la part des groupements féminins et du mouvement syndical pour faire modifier quasi intégralement le projet de loi sur l'équité professionnelle déposé récemment par le gouvernement fédéral.

Ce projet de loi "ne dit pas que les employeurs du ressort fédéral doivent assurer l'accès à l'égalité. Il ne fixe ni objectifs, ni échéanciers. Les employeurs n'ont d'autre obligation que celle de faire rapport en 1988," a souligné Mad. Hosek. "Et il n'y est fait aucune mention du rôle des syndicats dans tout ce processus. Ce projet de loi ne donnera rien; il ne donne absolument pas suite aux recommandations de la Commission Abella."

Les recommandations provenant des ateliers de la Conférence sur la condition féminine portaient notamment sur les points suivants: lois sur les changements technologiques, égalité en matière d'emploi, congé parental, garderies, formation et congé d'éducation payé, harcèlement sexuel, comités conjoints d'accès à l'égalité à la table de négociation et établissement de comités de la condition féminine à tous les niveaux du mouvement syndical.

— MARY KEHOE