

[Text]

Second, the buried MST in manufactured goods cannot be fully passed on to domestic consumers to the extent that competing manufactured imports do not bear the full MST burden. The relatively favourable treatment of imports is a long-standing complaint against the MST.

Third, an estimated \$4 billion of MST revenues is derived from taxation of capital purchases by business, some portion of which is an effective deduction for profits.

On balance, the elimination of the MST can be estimated to have a positive effect on corporate profits of some \$2 billion to \$3 billion. The key point is that if the elimination of the MST increases corporate profits, corporations will be able to accommodate higher wage increases to compensate for the impact of the GST on workers. There is certainly no legitimate reason for unions and workers to sit back and accept a cut to real wages as the result of a tax change that effectively increases corporate profits.

The third major point to be made concerning the GST in collective bargaining concerns the role of the proposed GST tax credits. It has been argued that workers are protected by increased sales tax credits and should not therefore seek compensation at the bargaining table. However, the family income threshold of \$24,800, beyond which credits are phased out, is only about one-half of average family income and is too low to afford protection for the average worker. Indeed, a worker on average industrial earnings would not qualify for a full credit even if she or he were the sole income-earner in a family. Further, the fact that neither the new credits nor the income threshold from which they are phased out are fully indexed to inflation militates against any view that they constitute effective protection of living standards.

Most importantly, wage bargaining simply cannot be conducted with reference to family income, since members of trade unions live in a wide variety of family situations. It is precisely for that reason that increases in the cost of living, affecting all members alike, are the standard benchmark for assessing the adequacy of wage increases.

• 1750

One final point that should be made concerning the GST and collective bargaining is that the call for wage restraint completely ignores the entrenched role of COLA—cost of living allowance—clauses in major collective agreements. As of January 1989, 40.8% of all workers and 55.6% of all private sector workers covered by major collective agreements had negotiated some form of COLA protection. Given COLA clauses, the precise terms of which vary widely, wages

[Translation]

En deuxième lieu, la TVF cachée dans les produits fabriqués ne peut être entièrement transmise aux consommatrices et consommateurs canadiens dans la mesure où des importations de produits manufacturés concurrentiels ne supportent pas le fardeau entier de la TVF. Le traitement relativement favorable des importations constitue une plainte de longue date contre la TVF.

En troisième lieu, environ 4 milliards de dollars des recettes de la TVF découlent de l'imposition d'achats en capital par l'entreprise, dont une partie constitue une déduction effective des bénéfices.

Tout compte fait, on peut prétendre que l'élimination de la TVF a un effet positif de quelque 2 à 3 milliards de dollars sur les bénéfices des sociétés. Ce qu'il faut retenir, c'est que, si l'élimination de la TVF augmente les bénéfices des sociétés, les sociétés seront en mesure de verser des salaires plus élevés pour compenser l'incidence de la TPS sur les travailleurs et travailleuses. Il n'y a sûrement aucune raison légitime pour les syndicats et travailleurs et travailleuses de rester passifs et de consentir à une coupure de leur salaire réel par suite d'une modification fiscale qui aura pour effet d'augmenter les bénéfices des sociétés.

Le troisième point à signaler concernant la TPS et la négociation collective a trait au rôle des crédits d'impôt proposés pour la TPS. On a prétendu que les travailleurs et travailleuses sont protégés par des crédits d'impôt accrus sur la taxe de vente et qu'ils ne devraient donc pas exiger une compensation à la table de négociation. Cependant, le seuil du revenu familial de 24,800\$, au delà duquel les crédits commencent à diminuer, équivaut à environ seulement la moitié du revenu familial moyen et est trop bas pour assurer une protection au travailleur et à la travailleuse ordinaires. C'est ainsi qu'un travailleur ou une travailleuse gagnant le revenu industriel moyen pourrait recevoir un plein crédit même si elle ou s'il est le seul gagne-pain de la famille. En outre, le fait qu'aucun des nouveaux crédits ni le seuil de revenu à partir duquel il diminue ne sont pleinement indexés par rapport à l'inflation nous empêche de croire qu'il constitue une bonne protection du niveau de vie.

Plus encore, la négociation salariale ne peut tout simplement être menée par rapport au revenu familial puisque les syndiqués et les syndiquées ont des situations familiales différentes. C'est précisément pour cette raison que la hausse du coût de la vie, qui touche indifféremment tous les syndiqués et les syndiquées, est le point de repère uniforme pour mesurer la suffisance des augmentations de salaire.

Un dernier point concernant la TPS et la négociation collective: l'invitation à la modération dans les revendications salariales ne tient absolument pas compte du rôle inhérent des clauses d'indemnité de vie chère dans les grandes conventions collectives. En janvier 1989, 40,8 p. 100 de tous les travailleurs et travailleuses et 55,6 p. 100 de tous les travailleurs et travailleuses du secteur privé assujettis aux grandes conventions collectives avaient négocié une forme