

que la situation ne s'améliore pas. Les femmes sont devenues une réserve de main-d'œuvre à bon marché et ce sont aussi elles qui ont le moins de sécurité d'emploi et qui sont les premières à être licenciées. Beaucoup d'employeurs utilisent cette main-d'œuvre féminine à bon marché pour faire du chantage auprès de leurs ouvriers et les forcer à accepter des salaires moins élevés. Les inégalités salariales engendrent inévitablement de l'hostilité entre les travailleurs des deux sexes. Peut-on se représenter ce qui se passe dans l'esprit d'un homme et d'une femme travaillant côte à côte comme comptables, lorsque la femme, en faisant le même travail que l'homme, ne gagne que \$117 par semaine, tandis que lui gagne \$151? Ou un radiologiste gagnant \$618 par mois et faisant le même travail qu'une femme qui ne gagne que \$576 par mois? Ou un professeur d'université: si c'est une femme, elle gagne \$19,750 alors qu'un homme dans la même faculté gagne \$20,635?

On peut citer un tas d'exemples pour montrer qu'un grand nombre de femmes travaillent dans les professions les moins bien rémunérées et celles où les conditions de travail sont les pires. Si nous considérons la situation de la femme dans le monde du travail, nous constatons qu'un tiers des femmes travaillent à des emplois de bureau, un tiers travaille dans les services, moins d'un cinquième exercent une profession libérale ou sont techniciennes, un dixième travaillent dans la production et seulement 4.2 p. 100 occupent des postes de gestion ou de direction. Ce n'est guère mieux qu'il y a dix ans.

Si nous regardons chez nous, la situation dans la fonction publique fédérale est aussi déplorable. Depuis 1971, l'écart entre les salaires versés aux fonctionnaires de sexe masculin et féminin s'est en fait accru. L'augmentation médiane pour les hommes dans la fonction publique depuis 1971 a été de \$1,500 mais, pour les femmes, elle n'a été que de \$1,000. En consultant le rapport annuel sur la fonction publique déposé il y a quelques jours, on trouve que 77 p. 100 des femmes dans la fonction publique gagnent moins de \$10,000 par année mais que seulement 46 p. 100 des hommes gagnent moins que ce chiffre. Les femmes représentent 32 p. 100 du nombre total de fonctionnaires mais ne détiennent que 2 p. 100 des postes de direction—33 sur 1614—ou seulement 7 p. 100 de la catégorie de gestion supérieure—17 sur 1300 postes. Le rapport du Bureau de la main-d'œuvre féminine publié par le ministère du Travail tire la conclusion suivante:

Même si les femmes ne représentent encore que le tiers de la main-d'œuvre globale, elles sont loin d'occuper une place proportionnelle à leur nombre, au niveau soit des catégories d'emplois soit de la rémunération.

On a fait peu de progrès dans la lutte contre la discrimination à l'égard des femmes dans notre société. Nous les avons orientées vers les professions mal rémunérées et sans avenir.

Je devrais signaler que les lois concernant la parité de rémunération maintenant en vigueur sont sans effet dans les secteurs où on n'emploie que des femmes. Elles ne s'appliquent que dans le cas où hommes et femmes font un travail identique ou analogue; lorsque seules des femmes sont employées, ces lois n'ont strictement aucun effet. Nous avons besoin de lois énergiques et applicables pour mettre fin à la discrimination dont sont victimes les femmes, qu'il s'agisse de promotion, de formation et d'embauche, ou de rémunération. Pour y parvenir, il faut que la loi soit tout d'abord clairement rédigée; elle doit pouvoir être mise en application. Deuxièmement, il faut prévoir des sanctions pour que ces lois soient respectées d'un bout à l'autre. En Ontario, la sanction maximale pour violation

Statut de la femme

de la loi sur les droits de l'homme, plus exactement la partie concernant les femmes, est de \$5,000 et les tribunaux n'ont pas encore été saisis d'une seule affaire dans ce domaine.

● (1640)

Il faut aussi nous assurer que les administrateurs de cette loi—c'est-à-dire les fonctionnaires du gouvernement qui s'occupent de son administration—en approuvent l'esprit, et que les organismes chargés de l'appliquer, les tribunaux—soient aussi bien disposés à son égard. Il faut enfin, au moyen d'une campagne d'information, faire connaître aux employeurs et aux employés la loi et les droits qu'elle confère aux femmes.

A cet égard, j'aimerais que le ministre me dise pourquoi on tarde tant à constituer une commission fédérale des droits de l'homme comme le recommandait la commission royale d'enquête de 1971? Le gouvernement s'est déclaré favorable à cette idée, mais nous attendons encore qu'il nous présente une loi. Il nous faut une commission indépendante dotée de certains pouvoirs d'enquête et de poursuite de façon à ce que les lois que nous rédigeons puissent être appliquées. Nous avons aussi besoin d'une loi permettant aux femmes qui font partie de la population active de prendre des mesures collectives et de poursuivre collectivement un employeur qui pratiquerait vis-à-vis d'elles une discrimination en matière de rémunération ou de conditions de travail. Il est évident qu'une femme seule qui s'attaquerait à General Motors n'aurait guère de chances de succès.

A propos de l'adoption de lois et de politiques destinées à mettre fin à cette discrimination, je suis fier de dire que le Nouveau parti démocratique avance depuis des années, dans le cadre de sa politique, des idées et des recommandations tendant à l'égalité de l'homme et de la femme au sein de la population active. Il y a des années que nous recommandons cette égalité. L'ancien député de Vancouver Kingsway, M^{me} Grace MacInnis, fut parmi les premiers à soulever la question de la femme et à essayer d'inciter le gouvernement à prendre des mesures dans ce domaine.

Si nous voulons faire quelque chose de valable pour mettre un terme à l'injustice dont les femmes sont victimes dans notre société, je propose de prendre un certain nombre de mesures pour mettre en vigueur certaines recommandations. Nous devrions adopter des lois dures, sévères, exécutoires, interdisant toute injustice pour raison de sexe ou de situation familiale sur le plan du recrutement, de la classification, de la promotion, du licenciement et de l'offre d'emplois. Nous devrions créer des garderies gratuites, dirigées par la collectivité, disponibles 24 heures sur 24 et ouvertes aux enfants de tous âges. Il nous faut des lois rigides et strictement appliquées, prévoyant un salaire égal pour un travail égal et fournissant des stimulants pour atteindre cet objectif.

Il nous faut des congés de maternité qui n'entraînent pas de perte de traitement, d'une durée que la femme et son docteur détermineront selon le cas, et à la fin desquels la femme puisse retrouver son poste sans être défavorisée sur le plan de l'ancienneté ou du traitement. Le bill dont nous sommes saisis prévoit finalement une modification à la loi de 1971 sur l'assurance-chômage qui mettra un terme à l'injustice existant actuellement dans l'octroi des congés de maternité. Toutefois, la modification que propose le ministre est insuffisante. Elle prévoit le versement de prestations de maternité pendant environ 15 semaines, en partie avant l'accouchement et en partie après. Pourquoi ne pas prévoir un congé de maternité de 15 semaines et