

*Les crédits**[Français]*

J'aimerais maintenant parler de la question de l'équité salariale. La Loi canadienne sur les droits de la personne considère comme une pratique discriminatoire le fait de ne pas donner aux femmes et aux hommes des salaires équivalents pour un travail de même valeur.

Le Code canadien du travail donne aux fonctionnaires du ministère du Développement des ressources humaines le pouvoir de procéder à des vérifications touchant l'équité salariale dans des entreprises. Ces fonctionnaires peuvent également soumettre à la Commission canadienne des droits de la personne les cas de discrimination présumée touchant la parité salariale entre les hommes et les femmes.

[Traduction]

On effectue des vérifications pour s'assurer que les lignes directrices concernant l'équité salariale sont bel et bien respectées par les employeurs. Lorsque l'employeur refuse de se conformer à ces lignes directrices, son cas est renvoyé à la Commission des droits de la personne, qui est chargée d'examiner la situation et de rendre une décision. Par suite de ce programme d'inspections, trois cas ont été renvoyés à la Commission des droits de la personne depuis 1989, dont deux se sont soldés par des rajustements salariaux de quelque 125 000 \$. Deux autres inspections ont été entreprises et devraient être terminées cet été. Ces mesures très concrètes montrent clairement qu'on ne peut pas faire fi des lois sur l'équité salariale.

[Français]

La majorité des employeuses et des employeurs tiennent à se conformer aux lignes directrices sur l'équité salariale. En conséquence, un nouveau programme permettra d'examiner le programme de mise en oeuvre d'un employeur, de repérer les problèmes qui pourraient exister et de les régler rapidement sans avoir à soumettre le cas à la Commission canadienne des droits de la personne.

[Traduction]

Les mesures de surveillance en matière d'équité salariale ont donné certains résultats positifs. Entre 1971 et 1992, l'écart salarial entre les hommes et les femmes s'est rétréci de 20 p. 100. De plus, en 1992, les femmes qui travaillaient à plein temps gagnaient en moyenne environ 72 p. 100 de ce que touchaient leurs homologues masculins. Cela représente une amélioration d'environ 3 p. 100 par rapport à l'année précédente.

Bien que ces chiffres ne dénotent pas des changements satisfaisants, ils indiquent tout de même certains progrès. Ils montrent aussi que, grâce à ces mesures de surveillance, des initiatives générales en matière d'équité salariale ont été lancées dans les secteurs qui relèvent du gouvernement fédéral. Ces initiatives sont souvent parrainées par des associations d'employeurs qui donnent l'exemple aux autres employeurs moins sensibilisés à ce genre de question.

Avec l'apparition récente de nouveaux partenariats patronaux-syndicaux axés sur la participation au processus de mise en

oeuvre de la parité salariale, tout porte à croire que des progrès sans précédent seront réalisés dans ce domaine.

[Français]

Enfin, madame la Présidente, vu l'importance symbolique de la Journée internationale de la femme, j'aimerais utiliser les dernières minutes qui me sont allouées pour rappeler les progrès récents qui ont été réalisés par les femmes: leur situation d'emploi a évolué de façon spectaculaire au cours des dernières décennies; l'importance et la diversité de leurs rôles se sont accrues considérablement.

Nous savons tous que, malheureusement, les femmes qui réussissent ont encore du mal à se faire accepter par beaucoup de leurs collègues masculins.

[Traduction]

Pendant longtemps, les femmes occupaient rarement d'autres emplois que les emplois de soutien. De plus, on prenait des mesures symboliques tout à fait révoltantes. Dans les années 1970, un nombre disproportionné de femmes étaient concentrées dans les emplois de secrétaires et de commis. Depuis, certains déséquilibres ont été corrigés, beaucoup de femmes ont pu élargir leurs horizons professionnels et certaines ont accédé à des postes de direction.

Il faut admettre que beaucoup de femmes ont dû sacrifier leur vie personnelle pour faire carrière. Des secrétaires ont suivi leurs patrons jusqu'aux échelons supérieurs en se rendant plus indispensables que des conseillers supérieurs, mais sans jamais recevoir la rémunération et les titres correspondants à leur valeur.

[Français]

Les femmes qui aspiraient à des postes de direction se sont heurtées à un plafond de verre ou ont été mises à l'écart du processus de prise de décision. Bien des femmes de talent se sont retrouvées exclues des réseaux non officiels dans leur milieu de travail et n'ont jamais été vraiment acceptées, même sur le plan purement professionnel comme femmes médecins, avocates ou ingénieures.

Par contre, madame la Présidente, toute médaille a son revers: la position des femmes sur le marché du travail a changé radicalement. Ainsi, selon les chiffres du recensement de 1991, les femmes constituaient 45 p. 100 de la main-d'oeuvre rémunérée au Canada, comparativement à 35 p. 100 il y a vingt ans.

[Traduction]

De plus, comme il a déjà été dit, le pourcentage de femmes aux niveaux de gestion s'est considérablement amélioré. Nous, les députés, prenons de plus en plus conscience de l'influence que les femmes ont partout dans les milieux de travail.

Soit dit en passant, 1994 marque le 40^e anniversaire du Bureau de la main-d'oeuvre féminine. Cet organisme a de quoi être fier. Depuis sa création, en 1954, il a pu sensibiliser beaucoup de gens aux questions féminines liées au milieu de travail et il a contribué à éliminer des obstacles empêchant les femmes d'accéder à l'emploi. Le Bureau travaille en étroite collaboration avec des partenaires clefs pour faire modifier les politiques et les pratiques qui nuisent aux femmes sur les lieux de travail. Il a été un