

*Les crédits*

femmes qui exécutent le même travail devraient recevoir le même salaire.

La réalité, c'est que les hommes et les femmes ont tendance à choisir des types d'emploi différents et, quelles que soient les raisons pouvant traditionnellement expliquer cette situation, c'est là la réalité. Qu'ils effectuent le même travail ou un travail différent, les hommes et les femmes méritent un traitement équitable. Il faut trouver des façons de mesurer et de comparer la valeur du travail qui diffère considérablement.

J'aurais une question à poser. Comment se fait-il qu'un préposé à la fourrière gagne deux fois plus qu'une gardienne d'enfant? Comment compare-t-on le travail d'une secrétaire et celui d'un électricien? Vaut-il plus, moins? Nous avons maintenant les moyens nécessaires pour procéder à ce genre d'évaluation et veiller à ce que des emplois jugés de valeur égale soient rémunérés de la même manière.

Le gouvernement fédéral est l'employeur qui a le plus de femmes à son service au Canada. C'est pourquoi il veut montrer aux autres employeurs qu'il est tout simplement logique, en affaires, de payer équitablement les hommes et les femmes et de leur verser la même rémunération s'ils font un travail d'égale valeur.

Après tout, une rémunération juste permettra aux employeurs de recruter et de garder les travailleurs compétents qui contribueront à la qualité de leurs produits ou services, ce qui est un avantage concurrentiel. Plus important encore peut-être, une rémunération juste permettra aux femmes de participer pleinement à la croissance économique de notre pays.

Les femmes veulent avoir un salaire juste pour leur travail, et elles le méritent. C'est pourquoi le gouvernement s'efforce d'atteindre cet objectif.

Depuis la proclamation de la Loi canadienne sur les droits de la personne, en 1978, loi qui consacrait le principe de la parité de rémunération pour travail d'égale valeur ou l'équité salariale, le gouvernement, la Commission canadienne des droits de la personne, les syndicats et les employés ont déployé des efforts pour appliquer concrètement ce principe.

De nombreuses plaintes se sont réglées dans un esprit de coopération. Beaucoup d'autres, bien trop en fait, ont donné lieu à des affrontements acerbes et interminables. Nous avons traversé une période d'apprentissage, par tâtonnements. Le gouvernement veut tirer profit de ces expériences et appliquer le principe de la parité de rémunération pour travail d'égale valeur grâce aux efforts conjugués de toutes les parties intéressées.

En 1985, une étude conjointe a été entreprise par les syndicats et la direction sur l'équité salariale dans la fonction publique fédérale. Aujourd'hui, les résultats de cette étude sont contestés devant le Tribunal des droits de la personne. Inutile de dire à ceux qui savent très bien comment cette cause s'est déroulée qu'elle a été fort longue et tortueuse. Lorsque nous formions l'opposition, nous nous sommes élevés contre les stratégies et les tactiques

employées par le gouvernement pour, selon nous, entraver le travail de ce tribunal.

Il demeure que la Commission des droits de la personne doit faire enquête sur toutes les plaintes de manquement à la Loi canadienne sur les droits de la personne et ordonner des mesures correctives si elle juge les plaintes fondées.

Le gouvernement libéral appuie pleinement la Commission des droits de la personne et le Tribunal des droits de la personne qui jouent un rôle important pour protéger les Canadiens contre la discrimination et éliminer les pratiques discriminatoires.

Même si le débat se poursuit encore, il est ressorti bien des éléments positifs de l'initiative conjointe des syndicats et du gouvernement sur l'équité salariale. C'était la première fois qu'on abordait de cette manière l'application de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Nous avons beaucoup appris. Jusqu'à maintenant, 70 000 employées de groupes professionnels à prédominance féminine ont reçu environ 317 millions de dollars en rajustements paritaires. Un montant approximatif de 81 millions de dollars est versé sous forme de rajustements annuels.

• (1530)

En tout, depuis l'entrée en vigueur de la loi fédérale sur l'équité salariale, plus de 500 millions de dollars ont été versés sous forme de rajustements paritaires en règlement de diverses plaintes. Beaucoup a été accompli et nous avons beaucoup appris. En tant que gouvernement, nous continuons de travailler pour le règlement complet de ce problème.

La réalisation du principe d'équité salariale exige le recours à un outil commun d'évaluation de tous les postes, qu'ils soient à prédominance masculine ou féminine. Cet outil ne doit pas faire de discrimination fondée sur le sexe. Autrement dit, il ne doit pas être fondé sur les différences traditionnelles entre les rôles attribués aux femmes et ceux attribués aux hommes. Il doit tenir compte de la valeur de tous les aspects du travail, qu'il soit effectué habituellement par des femmes ou des hommes.

C'est pourquoi le gouvernement poursuit ses efforts pour élaborer une norme de classification universelle pour la fonction publique fédérale qui ne fasse pas de discrimination sexuelle. Nombre de personnes dévouées ont déjà consacré leur temps et leurs efforts à ce projet. Ce n'est pas une mince tâche que de repenser le système d'évaluation des postes d'un organisme aussi gros et complexe que la fonction publique du Canada.

Nous voulons nous assurer que la norme de classification universelle soit le bon outil pour atteindre nos objectifs de simplicité, de transparence et d'équité. Quand nous aurons la certitude qu'il est cet outil, nous l'appliquerons pour disposer d'un régime durable en vue du règlement des questions d'équité salariale.

Après l'adoption de la Loi canadienne sur les droits de la personne en 1978, nombre de provinces ont emboîté le pas au gouvernement fédéral et adopté une loi sur l'équité salariale. Les plus récents modèles provinciaux sont plus normatifs et plus précis que celui que nous avons adopté plus tôt au palier fédéral.

À la suite de l'intérêt croissant que suscite la promotion de l'équité salariale dans tout le pays, les idées, les expériences et la jurisprudence dans ce domaine ne cessent de se répandre. Toutefois, le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale reste très controversé. Un peu partout dans le pays, on ne s'en-