

à l'égard de l'analyse des problèmes pressants qui se rattachent à cette question. Nous croyons que cette activité nous fournira un moyen important d'améliorer la situation économique des femmes et d'obtenir une juste appréciation de leur apport à notre effort de main-d'œuvre.

Pour ce qui est du projet de loi de l'honorable représentante, on peut dire que la question en jeu n'est pas le principe d'une rémunération égale pour un travail égal. L'acceptation de ce principe comme norme est, je crois, essentielle à une juste appréciation sociale de la valeur du travail des femmes et du rôle important qu'elles jouent. Je me demande si, sans que la portée du problème soit par ailleurs plus clairement définie, une mesure législative au niveau fédéral pourrait contribuer à la solution des problèmes les plus importants qui se rattachent à la situation économique de la femme au Canada. Je suis convaincu qu'une mesure législative qui vise à mettre en œuvre un principe général est plus efficace quand elle s'applique à un problème dont les éléments sont clairement définis. Je soutiens que tous les éléments du problème à l'étude ne sont pas clairement définis. J'espère qu'il sera possible de les énoncer clairement sans trop de retard.

J'ai dit l'an dernier,—l'honorable représentante s'en souvient sans doute,—que, bien que j'approuve le principe dont s'inspire la proposition, je ne puis appuyer la mesure à l'étude avant que nous ayons poussé plus loin nos recherches. Depuis ce temps, le ministère du Travail a dressé un tableau comparatif des salaires versés aux hommes et aux femmes affectés aux mêmes emplois ou à des emplois analogues dans des entreprises relevant de la compétence fédérale. Comme le savent les membres de la Chambre, les traitements des fonctionnaires, au sein d'une même catégorie, sont exactement les mêmes pour les femmes et pour les hommes. Pour ce qui est des employés du gouvernement fédéral qui sont rémunérés suivant les taux courants, mon ministère a l'habitude de recommander que le barème soit le même, au sein d'une même classe, peu importe que le travail soit accompli par un homme ou par une femme au même titre. Tenant compte de tous ces faits, je puis dire, je crois, que le gouvernement actuel et mon ministère approuvent sans contredit le principe ici énoncé.

Les ententes collectives et les barèmes de salaires, dans les industries relevant de la compétence fédérale, établissent, dans la plupart des cas, un barème attaché à l'emploi. Il reste cependant certains barèmes où une

différence existe mais il ne s'ensuit pas nécessairement que, dans ces cas, le principe du salaire égal pour un travail égal est invariablement mis de côté. Pour connaître exactement la situation, il faudrait analyser la question plus à fond et, dans certains cas, mener, sur les lieux, des enquêtes que nous n'avons pas les moyens d'effectuer. Ce travail est en cours à l'heure actuelle. L'absence d'une définition précise des fonctions se rattachant à un emploi, au sein d'une même classe, empêche d'en venir à des conclusions sûres quant aux motifs sur lesquels se fonde la différence de salaire, quand il y en a une. Dans certains cas, il se peut qu'on ait tenu compte du sexe de l'employé mais, dans bien des cas, d'autres éléments entrent en ligne de compte, notamment la nature des fonctions que comporte l'emploi.

Cette question des fonctions attachées à un emploi doit être envisagée à l'égard de toute mesure législative portant sur une rémunération égale. L'application efficace de ce principe dépend, de fait, de l'existence des moyens nécessaires pour évaluer un emploi. Le fait que, comme l'honorable représentante l'a signalé, trois provinces ont adopté des mesures législatives, obligeant à verser un salaire égal pour un travail égal a été cité comme un exemple que le gouvernement fédéral devrait suivre. Bien que les provinces aient donné l'exemple, si l'on peut dire, cet argument n'est pas parfaitement convaincant, étant donné que le domaine de l'embauchage à l'égard duquel le Parlement du Canada peut légiférer en matière de questions ouvrières est tout différent de celui qui relève de la compétence provinciale.

Jetons un coup d'œil sur les industries énumérées dans le projet de loi. Je ne puis m'arrêter aux détails du bill, monsieur l'Orateur, mais tous les membres de la Chambre savent que les industries qui y sont énumérées relèvent de la compétence fédérale. Ce sont de très grandes entreprises, des sociétés fortement syndiquées, où la pratique des ententes collectives est possible et, de fait, passablement répandue maintenant. Sur un peu moins de 400,000 employés des industries relevant de la compétence fédérale, environ 70 p. 100 sont maintenant partie à des ententes collectives.

Cet état de chose tranche nettement sur la situation qui existe dans les industries très diverses et plus petites qui relèvent de la compétence provinciale. Il y a aussi, évidemment, un nombre considérable de grandes entreprises bien syndiquées sous l'empire des lois provinciales, mais il y a quand même beaucoup de petites entreprises où les ententes collectives ne sont pas encore devenues la norme.