

Statut de la femme

une chose pénible à dire, mais je pense qu'il faut l'admettre. Elle a empiré au lieu de s'améliorer depuis une dizaine d'années. Ainsi la proportion des femmes occupant le poste de commis a augmenté de 3 points de pourcentage durant cette décennie. Dans le monde des affaires au Canada, la femme gagne en moyenne 45 p. 100 de moins que la moyenne des hommes et l'écart s'est encore élargi selon moi, entre 1972 et 1973. Une travailleuse a deux fois moins de chances qu'un homme de suivre un cours de formation. Les chances d'avancement pour les femmes se restreignent surtout aux emplois dits féminins et se sont bien peu améliorées depuis 1962; 4 p. 100 seulement des femmes occupent un poste d'administration contre près de 13 p. 100 chez les hommes.

Le bénéfice et le montant des cotisations des régimes de pension, des assurances vie collectives, des assurances invalidité et des assurances frais-médicaux peuvent varier selon le sexe. Il en est de même pour les avantages sociaux offerts par la plupart des entreprises canadiennes. Les remboursements s'adressent à une épouse plutôt qu'à un conjoint; ainsi, une employée ne peut pas récupérer les cotisations de son mari et un nombre relativement élevé d'organismes prévoient toujours ce genre de chose dans leurs arrangements.

Apparemment, le salaire égal pour l'homme et pour la femme pour un travail identique est un fait acquis dans les entreprises privées du Canada, mais il est difficile de vérifier si un salaire égal est accordé pour un travail équivalent; c'est un dilemme insoluble. Il est tout bonnement impossible de savoir si l'on a dévalorisé à tort les emplois féminins parce que ce sont des femmes qui les occupent ou si les femmes ont été reléguées à ces postes parce qu'ils sont moins importants. Ce voile de confusion cache une discrimination profonde.

Un stéréotype faux de la femme semble influencer l'engagement et l'avancement, à toutes les étapes; la ségrégation en matière d'emploi est donc maintenue et les richesses des sociétés ne sont pas également réparties. La plupart des entreprises canadiennes emploient des instruments et des méthodes de recrutement stéréotypés pour chaque sexe. On n'envisage pas sérieusement d'engager des femmes pour la plupart des postes d'hommes, et réciproquement. Les femmes qui passent une entrevue sont souvent incitées à ne pas postuler un emploi d'homme par les responsables masculins. Il se peut que les programmes d'évaluation des postes et de rémunération soient discriminatoires.

L'étude du *Financial Post* attire tout spécialement l'attention sur le dilemme dans lequel se trouvent les secrétaires d'entreprises. Les secrétaires—99 p. 100 des secrétaires sont des femmes—trouvent que les chefs masculins dévalorisent souvent leur personne et leur travail et qu'elles font l'objet de discrimination, surtout en ce qui concerne les services personnels, car ils s'attendent à ce qu'elles aillent leur chercher du café, et à ce qu'elles fassent leurs courses. Une autre source importante d'irritation et d'amertume chez les secrétaires est que leur salaire est déterminé par le rang de leur patron dans l'organisation plutôt que par les responsabilités qui leur incombent à elles. C'est pourquoi dans presque toutes les organisations canadiennes, le salaire des secrétaires est aligné sur celui de leur patron. Cette pratique cause aux femmes qui en sont victimes beaucoup de mécontentement, car elle les force à dépendre des hommes qui les emploient et crée de grandes injustices parmi les secrétaires.

Nous savons tous à quel point cette question est importante pour les secrétaires de la Fonction publique fédérale.

[M. Stanfield.]

Il paraît que la situation n'est aucunement différente dans le secteur privé. Les secrétaires n'ont guère d'occasions non plus d'aspirer à d'autres postes dans les compagnies qui les emploient, car la plupart de ces dernières n'offrent à leur employées que du travail de secrétaire. En outre, les patrons sont portés à conserver leur bonnes secrétaires, ce qui est naturel.

D'après les statistiques de la population active, on peut tirer deux conclusions à propos de la condition de la femme employée par une compagnie canadienne type: Premièrement, la tendance à reléguer la femme dans les emplois les moins spécialisés et les moins rémunérés s'est accentuée depuis dix ans. C'est une triste constatation, mais j'aimerais bien que quelqu'un puisse prouver le contraire ici à la Chambre. Deuxièmement: le même décalage existe partout entre le nombre des femmes au sein des compagnies et l'influence qu'elles y exercent. Le nombre de femmes cadres s'accroît, mais il faudra environ un siècle pour qu'il soit en proportion avec le nombre des activés.

● (1610)

[Français]

Mais ceci est loin d'être suffisant. Ceux qui s'inquiètent de la question, en particulier les gouvernements, les syndicats et d'autres responsables, devraient cesser de dire des platitudes, et s'employer à hâter le processus. En ce qui concerne le gouvernement, il reste beaucoup à faire, à la fois auprès des ministères et des corporations de la Couronne.

[Traduction]

Voici les conclusions du groupe de travail de la Société Radio-Canada, qui a fait son enquête en 1974:

Le groupe de travail a interviewé quelque 850 femmes travaillant pour Radio-Canada partout au pays. Il a trouvé, un peu à la surprise et du groupe et de la direction, que la plupart des femmes étaient mécontentes de leur situation au sein de la Société. A maintes reprises, les femmes ont exprimé leur frustration en faisant des commentaires amers comme: «On nous surveille comme des enfants de trois ans», «Radio-Canada est un monde d'hommes», «Tout ce qu'ils veulent savoir, c'est si vous savez taper», «Les femmes sont opprimées ici.»

Le groupe a conclu qu'à la source du mécontentement on trouvait un sentiment d'impuissance chez les femmes. Le milieu de travail et les carrières des femmes travaillant pour Radio-Canada étaient contrôlés par une majorité d'hommes de trois pour un, qui détenaient une proportion encore plus grande de postes de décision, 93 p. 100 des emplois de gestion, et dont les convictions fondamentales au sujet du rôle des femmes au travail différaient radicalement de celles des femmes quant à leur propre rôle. Pour simplifier à l'extrême—je parle toujours du rapport de Radio-Canada—la majorité des hommes interrogés semblait croire que «la place légitime des femmes est au foyer plutôt qu'au travail», alors que la majorité des femmes estimait que «les femmes devraient être des partenaires égaux avec les hommes dans le monde du travail.» De plus, cette équipe de travail a trouvé que le sentiment d'impuissance des femmes s'accompagnait d'une profonde frustration à voir peu de changement réel.

Le groupe de travail est arrivé à la conclusion que cette polarisation des attitudes était due, du moins en partie, aux différences fondamentales d'âges et d'état civil des gens concernés. Quelque 60 p. 100 des femmes avaient moins de 35 ans, et elles avaient formé leurs attitudes dans l'époque de changement rapide des années 1960. Par contre, la même proportion d'hommes travaillant pour Radio-Canada avaient plus de 35 ans, le plus grand nombre ayant entre 45 et 49, et s'étaient formés dans les années