

stipulant la parité de salaire pour les fonctionnaires, hommes ou femmes, néanmoins, non seulement les employeurs mais aussi les syndicats réussissent en réalité à se soustraire à l'esprit de la loi. Le rapport donne l'exemple de l'ouvrière dans une conserverie de poisson, qui a de l'expérience; elle reçoit \$2.15 l'heure alors que l'ouvrier qui a la même expérience touche \$2.83. Le rapport ajoute la remarque suivante, page 81:

Il nous paraît encore plus surprenant qu'un ouvrier sans expérience, dans la même entreprise, reçoive un salaire horaire de \$2.37.

Les aides infirmières, qui doivent, en plus d'avoir terminé leur dixième année d'instruction, suivre un cours d'environ dix mois et obtenir un brevet provincial spécial, touchent souvent moins que les infirmiers, qui n'ont aucune condition d'admission à remplir, et qui reçoivent leur formation au travail. En fait, les membres de la Commission n'auraient eu qu'à lire le rapport de la Direction de l'économique et des recherches de notre propre ministère du Travail, dont le tableau des salaires versés aux ouvriers de l'industrie du tricot en 1967 révèle des différences flagrantes selon que ces ouvriers sont des hommes ou des femmes.

Dans certains cas, il semble que les employeurs fassent l'impossible pour différencier les fonctions des femmes de celles des hommes, afin de se conformer à la lettre de la loi, mais non à son esprit. Mais les employeurs ne sont pas les seuls coupables. Les syndicats se montrent très peu empressés à défendre les intérêts des travailleuses, non seulement en ce qui concerne les salaires, mais aussi relativement à tous les autres avantages. Cependant, comme il est question du principe de la parité de salaire, et non des autres éléments du bien-être des travailleurs, je me contenterai de citer, dans le mémoire que la Commission a reçu d'un syndicat, la partie qui porte sur les salaires. Ce mémoire déclare carrément:

Malheureusement, nous devons l'avouer, il nous a été impossible de faire appliquer effectivement le principe de salaire égal pour travail égal dans certains secteurs.

Ce genre de discrimination n'existe pas seulement au niveau social de l'ouvrier, du collet bleu ou du collet blanc. Pour une fois, la discrimination ne suit pas les lignes de classes. Les femmes de profession n'échappent pas aux misères de leurs sœurs moins instruites. Le salaire moyen des femmes de profession s'établissait à \$2,262 de moins que celui des hommes en 1965-1966, et on ne pouvait justifier qu'environ la moitié de la différence par l'âge, les diplômes détenus, le domaine de spécialisation, l'université, la région ou le degré d'instruction. L'écart dans le salaire des femmes variait de \$433 pour un professeur adjoint à \$2,790 pour un doyen. Dans d'autres domaines professionnels, des tendances analogues ont été relevées, les écarts les plus importants étant en médecine.

Nous sommes donc en face de l'injustice la plus courante et la plus répréhensible, celle qui fait fi de la loi et des codes civil et criminel. Nous sommes en face du genre d'injustice qui a été bien documentée dans le cas du Noir du Sud des États-Unis qui, lorsque accusé d'un crime, constate que le cours normal de la justice est entravé par les préjugés des jurés de race blanche qui sont ses juges. Le paysan russe connaît le même genre d'injustice; il ne peut recourir aux tribunaux en cas d'imposition excessive, même si les statuts lui en accordent théoriquement le droit.

[M. Howard (Okanagan-Boundary).]

Nos codes de lois comportent des mesures interdisant la discrimination qui ne sont pas appliquées en réalité; nous minons donc notre propre système juridique et chacun d'entre nous peut être un jour victime de cette situation. Malgré ce que peuvent penser les mouvements pour la libération de la femme, ce n'est pas à cause d'un effort concerté de l'oppresseur masculin en vue de garder la femme en état de servitude économique que ce genre de discrimination existe toujours. Au contraire, ce sont les hommes qui ont rédigé des lois interdisant la discrimination sexuelle. La cause principale de l'échec de ces lois, c'est que le fardeau de la preuve incombe à la personne lésée.

Comme le signale la Commission, de nombreux employeurs font des efforts inouïs pour établir de légères différences entre des emplois semblables. Un autre exemple que cite la Commission vaut la peine d'être répété. Une grande société de fabrication, dont les employés sont syndiqués, a deux échelles de salaire pour les postes virtuellement identiques de concierge masculin et de concierge féminin. Le salaire du concierge est de 5 p. 100 plus élevé que celui de la concierge. Une seule petite différence entre les deux emplois: le concierge doit transporter, sur un dispositif muni de roues, les ordures de l'endroit où il travaille jusqu'à la poubelle tandis que la concierge ne fait que les déposer à la porte des toilettes. Même si on se soustrait ici de propos délibéré à la loi, à cause d'un autre facteur, il est à peu près impossible pour la concierge de demander justice en vertu de la loi actuelle.

● (8.40 p.m.)

En vertu de la loi actuelle, sauf dans deux provinces, l'Ontario et la Nouvelle-Écosse, c'est la personne lésée qui doit porter plainte. Dans quelle situation se trouve placée une employée qui doit porter plainte et perdre son emploi, même si sa plainte est entendue et qu'on y donne suite? Pour ajouter à cette injustice, lorsqu'une femme a consenti à affronter le courroux de son employeur, les amendes pour avoir enfreint la loi ont été si minimes que l'employeur a souvent trouvé un avantage financier à continuer de transgresser la loi et à payer une petite amende plutôt que de se préoccuper d'accusations de discrimination. Il est évident qu'une loi exigeant, de la part de la plaignante, des preuves excessives qui lui font risquer de perdre son gagne-pain si elle demande réparation, loi en outre si peu sévère que les condamnations ne détournent pas de futures transgressions, est une loi mal formulée et injuste.

A titre de députés fédéraux, il nous incombe d'accorder la plus grande attention aux recommandations des pages 86 et 87 du rapport de la Commission quant à la loi fédérale sur l'égalité de salaire pour les femmes et à la législation fédérale des salaires et des heures de travail équitables, tout comme il faut espérer que les assemblées législatives des provinces donnent suite à ces recommandations dans leur législation.

En détail, la Commission recommande, en premier lieu, d'utiliser les concepts de compétence, d'application et de responsabilité comme facteurs objectifs pour déterminer l'égalité du travail. Cette première recommandation a évidemment pour but de mettre fin à la pratique malhonnête d'apporter de légères modifications à la classification des tâches exercées par les hommes et par les femmes afin de justifier des écarts de traitement. Il me semble