

L'ajournement

de soutien administratif traditionnellement réservés aux femmes. Les femmes professionnelles dans la fonction publique sont exactement au même point qu'au début des années 70. Le gouvernement dira qu'il participe à l'étude patronale-syndicale sur la parité salariale. Je voudrais rappeler l'avis de la Commission des droits de la personne sur l'étude patronale-syndicale et sur l'équité salariale dans la fonction publique.

Elle a soutenu que les retards administratifs et les luttes bureaucratiques internes caractérisent bien plus le programme que le moindre progrès vers l'équité salariale. Elle a ajouté que certaines plaintes étaient en suspens, l'une au nom d'environ 50 000 employés membres du groupe des commis aux écritures et aux règlements—il s'agit encore une fois d'un groupe composé en majorité de femmes—et une autre au nom de près de 1 500 membres du groupe des infirmiers. Cela représente environ le quart des fonctionnaires fédéraux qui se sont plaints devant la Commission des droits de la personne à propos de questions d'équité salariale.

Le rapport de la Commission poursuit en déclarant qu'on ne saurait oublier que quatre années se sont écoulées et qu'il reste encore beaucoup à faire avant qu'on ne réussisse à mettre sur pied un programme convenable pour atténuer les disparités fondées sur le sexe, sans parler de les enrayer. En fait, les progrès réalisés à cet égard ont été atrocement lents. Si la fonction publique fédérale ne réussit pas à régler la question de l'équité salariale, quelles sont les possibilités qu'on réussisse ailleurs?

Toujours à propos de ce rapport, la lenteur du processus non seulement donne une mauvaise impression, mais elle remet en cause la sincérité de l'engagement du gouvernement à l'égard de la mise en pratique de cette notion. Nous n'avons rien à gagner à faire traîner les choses. Soit que le gouvernement est sincère à propos de l'équité salariale, soit qu'il ne l'est pas.

• (1905)

Il faut que le gouvernement comprenne que le meilleur moyen de remédier à la discrimination salariale massive qui existe à la fonction publique, ce n'est pas la procédure des plaintes auprès de la Commission des droits de la personne. Il faut que le gouvernement prenne l'initiative dans les cas d'inégalité salariale. Il faut qu'il se comporte en employeur modèle et qu'il prenne l'initiative d'agir au lieu de réagir. Jusqu'ici, l'exemple qu'il donne aux autres employeurs n'est guère édifiant. Il faut qu'il comprenne que les femmes constituent un élément inestimable et indispensable de la population active et méritent d'être payées équitablement et correctement. Si le gouvernement ne prend pas au sérieux la parité salaria-

le, il est bien évident qu'il ne va pas sortir du moyen âge pour entrer de plain-pied dans la réalité de la main-d'oeuvre d'aujourd'hui.

M. Bill Kempling (secrétaire parlementaire du ministre de l'Emploi et de l'Immigration): Madame la Présidente, la députée d'Ottawa-Ouest demandait récemment au gouvernement s'il était sérieux quand il parlait de parité salariale. Je tiens à donner à ma collègue l'assurance que non seulement nous sommes sérieux, mais qu'il s'accomplit des progrès notables.

Le groupe des services hospitaliers fait l'objet de beaucoup d'attention du point de vue de la détermination gouvernementale à assurer la parité salariale. On a déjà versé des rajustements de salaires à titre rétroactif, d'un montant total de 28 millions pour la période de septembre 1980 à juillet 1987. Tous les postes du niveau 1 et ceux de couseuse et de représentante de santé communautaire ont été réévalués en fonction de la norme de classification du groupe de référence composé en majorité d'hommes, celui des services divers. De nouvelles augmentations salariales à titre rétroactif ont été versées en juillet 1989 dans le cas des postes pour lesquels un niveau de traitement supérieur s'avérait justifié.

En outre, la norme de classification du groupe des services hospitaliers a été harmonisée avec la norme de classification de celui des services divers. Des nouvelles échelles salariales ont été attribuées aux classifications révisées pour la période de juillet à décembre 1987, et une autre série de rajustements salariaux au titre de la parité salariale pour la période de juillet 1987 à ce jour sont en train d'être adressés au personnel.

Cette action importante tendant à remédier à la disparité entre les deux groupes comporte d'importantes dépenses. Les rajustements actuels au titre de la parité salariale sont évalués à 12 millions de dollars environ.

Il est vrai que les employés du groupe des services hospitaliers n'ont pas tous reçu des rajustements supplémentaires au titre de la parité salariale. Le rajustement supplémentaire n'est versé que lorsque le même travail fait par une femme est moins bien rémunéré par rapport à celui fait par un homme. La convention collective du groupe des services hospitaliers n'est pas encore adoptée. Quand elle le sera, tous les employés bénéficieront d'augmentations salariales par rapport à ce qu'ils touchent actuellement.

En outre, le tribunal des droits de la personne, qui a siégé du 8 au 17 novembre 1989 pour examiner les modalités d'application de l'ordre d'assentiment, se réunira de nouveau le 22 janvier 1990. Ce tribunal s'efforce d'établir si les mesures que les employeurs ont prises ont supprimé toute discrimination systématique dont ce groupe aurait pu être victime parce qu'il était surtout composé de