

En effet, il stipule que parmi toutes les questions qui relèvent du gouvernement fédéral, le genre de travail qui est fait au nom du gouvernement par des organismes fédéraux, les sociétés de la Couronne, est couvert par la loi, mais la fonction publique n'est pas couverte par ces règlements, ces excellentes dispositions législatives, au moins en ce qui concerne l'égalité de salaires.

L'article 7 de la loi prévoit des sanctions. Puis les articles suivants traitent des heures de travail, du salaire minimum, des congés annuels, des jours fériés et de bien d'autres questions.

Je veux parler en particulier de la Partie 2 de la loi, qui concerne la parité du salaire féminin. Il n'est mentionné nulle part que cela s'applique également à la fonction publique du Canada. L'article 16(1) stipule, et je cite :

Aucun patron ne doit engager une employée pour du travail à un taux de rémunération moindre que celui auquel ce patron engage un employé pour un travail identique ou analogue.

L'article 16(2) parle des critères qui permettent de décider s'il s'agit d'un travail identique ou analogue. Il y a des exceptions toutefois, mais elles ne s'appliquent pas à la question à l'étude.

L'article 17 de la loi prévoit une protection rassurante pour ce qui est du congédiement ou de toute autre forme d'injustice exercée contre une personne qui a présenté un grief, rendu témoignage ou offert son aide dans la préparation ou la présentation effective d'un grief aux termes de l'article de la loi qui a pour but de protéger les employés relativement à la parité des salaires. L'article 18 prévoit une méthode satisfaisante pour l'exécution de la loi.

L'article 23 permet au ministre d'adopter certaines ordonnances dans un cas donné pour établir l'égalité dans ce domaine. En ce qui concerne la parité des salaires la loi prévoit une méthode admirable pour la protection des employées de l'État mais, je le répète, l'application de la Partie II de la loi est fort limitée. L'application en est limitée à cause de la restriction que la définition impose. J'ai scruté la loi sur l'emploi dans la Fonction publique pour voir si une partie assurerait cette protection aux fonctionnaires. Malheureusement, mes recherches sont restées vaines. Je suis persuadé que cette omission n'a pas été commise par malice. Elle n'en reste pas moins une omission grave pour ceux qui cherchent de l'emploi au sein de la Fonction publique du Canada.

• (1710)

Quand j'ai abordé les questions qui devaient faire bientôt l'objet d'un débat, j'ai eu l'occasion d'examiner le rapport de la Commission royale d'enquête sur le statut de la femme, ses répercussions sur le rendement, les talents et le nombre de femmes dans la Fonction publique du Canada. Il est intéressant de noter qu'au moment de la publication de ce rapport—les chiffres ont varié depuis—la Fonction publique du Canada comptait 27.3 p. 100 de femmes, ce qui représente une forte proportion. Environ 42 p. 100 étaient célibataires, 43 p. 100 mariées et 15 p. 100 veuves, séparées ou divorcées lorsque le rapport a été établi. Parmi celles qui étaient mariées, 55 p. 100 avaient la charge d'au moins un enfant.

C'est le gouvernement fédéral qui emploie au Canada le plus grand nombre de femmes et, en réalité, le plus grand nombre de salariés. A l'époque où le rapport a été rédigé, environ 475,000 personnes étaient employées par le gouvernement fédéral, dont 25 p. 100 dans la région de la capitale nationale que j'ai l'honneur de représenter en partie. Une déclaration apparaît dans le rapport de la

Fonction publique

Commission qui, à mon avis, est d'une extrême importance. Elle définit plus clairement que je ne pourrais jamais le faire l'importance de la femme dans les divers domaines du gouvernement du Canada. Le paragraphe suivant est extrait de la page 120 du rapport :

La situation des femmes employées par le gouvernement du Canada mérite d'être étudiée avec soin, non seulement parce que le gouvernement emploie un grand nombre de femmes dans des professions très diverses, mais également parce que les méthodes du gouvernement doivent s'accorder avec ses principes. Puisque le Canada a officiellement accepté les principes qui accordent à la femme l'égalité d'accès aux emplois, le gouvernement fédéral doit s'assurer que les lois et les règlements qu'il applique en matière d'emploi sont conformes à ces principes. Il est également désirable que le gouvernement montre clairement qu'il adhère à ces principes, de façon à donner l'exemple.

Je suis certain que pas un parmi les députés qui sont présents à la Chambre contredirait cette déclaration. Je ne crois pas qu'il y ait une meilleure façon de procéder que celle qui est conseillée par la Commission royale d'enquête, c'est-à-dire que le gouvernement montre clairement qu'il adhère à ces principes de façon à donner l'exemple aux autres employeurs en stipulant dans les lois qui régissent l'emploi que, dans la mesure où les femmes sont concernées, il ne devrait y avoir aucune distinction injuste fondée sur le sexe ou sur tout autre aspect. On pourra me répondre que des dispositions sur ce point existent déjà dans la loi. Mais j'ai étudié la loi sur l'emploi dans la Fonction publique et je me suis rendu compte que, même si elle contient certaines mentions à l'égard de la question de distinctions injustes fondées sur le sexe, elle n'est pas aussi complète que nous le voudrions.

Je fais allusion en particulier aux articles 10 et 12 de cette loi régissant les nominations et les normes de sélection à des postes de la Fonction publique. On y lit que les nominations à des postes de la Fonction publique doivent être faites selon une sélection établie au mérite « ainsi que le détermine la Commission. La Commission le fait à la demande du sous-chef en cause ... », et ainsi de suite. L'article 12 confère à la Commission l'autorité nécessaire pour établir les normes de sélection. En voici un l'extrait. La Commission peut, en déterminant conformément à l'article 10 le principe de l'évaluation du mérite, en ce qui concerne tout poste ou classe de postes, prescrire des normes de sélection visant l'instruction, les connaissances, l'expérience, la langue, l'âge, la résidence ou toute autre question que la Commission juge nécessaire ou souhaitable ...

Puis, à propos de sélection, le paragraphe (2) stipule :

En prescrivant aux termes du paragraphe (1) des normes de sélection, la Commission ne doit établir à l'encontre de qui que ce soit aucune distinction injuste fondée sur le sexe, la race, l'origine ethnique, la couleur ou la religion.

Ce sont là d'excellentes formules, mais je soutiens qu'elles ne s'appliquent vraiment que dans le domaine de la protection législative qui est accordée relativement à la sélection. Aucune des dispositions de la loi relativement au sexe, à l'origine ethnique, à la couleur ou à la religion n'accorde aux hommes ou aux femmes la protection voulue dans l'exercice des fonctions qui sont particulières aux postes auxquels ils sont nommés.

Il y a aussi l'article 10 qui précise sèchement que les questions ayant trait au mérite sont du ressort de la Commission. Bien que je sois prêt à dire que la Commission devrait être autorisée à employer des gens de façon raisonnable, je ne suis pas prêt à dire que les employés de cette Commission et que les employés du gouvernement du Canada en général ne devraient pas jouir de la protection raisonnable que prévoit le Code du travail canadien, protection qui s'est avérée efficace dans le monde indus-