

Dans le cas des femmes, il est rentable pour les entreprises de moins bien les payer. Un patron va réaliser davantage de bénéfices s'il embauche une femme pour accomplir la même tâche qu'un homme, mais pour un salaire inférieur. Ce n'est donc pas une question de mauvaise volonté, mais simplement une question d'argent.

De plus en plus de documents montrent qu'en ce qui concerne les lois provinciales en matière d'égalité des salaires pour les femmes, c'est un échec. C'est la méthode basée sur des cas pris individuellement qu'utilise la loi canadienne des droits de la personne. Si vous me le permettez, je voudrais vous fournir quelques chiffres sur les salaires des employés à plein temps au Canada.

En 1969, le traitement ou le salaire moyen des femmes représentait 55.6 p. 100 du salaire moyen des hommes. En 1971, cette proportion était ramenée à 55.3 p. 100. En 1973, elle passait à 55.8 p. 100, en 1975 à 56.1 p. 100 et en 1977, à 57.8 p. 100. En 1980, la dernière année pour laquelle nous avons des statistiques, le pourcentage était de 58.3 p. 100. Dans tous les cas, les chiffres sont inférieurs à 60 p. 100. Ils fluctuent quelque peu d'une année à l'autre et je ne pense donc pas que nous puissions nous féliciter d'être passés de 55 p. 100 à 58 p. 100. Nous ignorons, en effet, s'il s'agit d'une augmentation durable ou si elle ne sera pas suivie l'année suivante d'une diminution.

La rémunération des femmes travaillant à temps plein n'est donc égale qu'à 60 p. 100 environ de celle des hommes. Des études montrent que près de la moitié de cette différence de 40 p. 100 peut être attribuable au fait que les femmes sont payées moins que les hommes pour le même travail et l'autre moitié au fait qu'elles occupent des emplois différents. Si les lois provinciales donnaient les résultats escomptés, la rémunération des femmes serait égale à 80 p. 100 environ de celle des hommes. Elles ne pourraient obtenir la même rémunération, car elles sont confinées à certains emplois.

Par contre, si les lois fédérales étaient appliquées, les femmes faisant le même travail que les hommes recevraient en moyenne le même salaire. En outre, l'écart de rémunération dans le cas des fonctionnaires fédéraux diminuerait mais pas aussi rapidement que dans le cas des employés provinciaux. Si le ministre du Travail avait des statistiques pertinentes, nous pourrions les examiner. Il n'y en a malheureusement aucune, sauf erreur, et c'est bien regrettable. Il devrait y en avoir. Le ministre du Travail devrait pouvoir nous les présenter. S'il tient à prétendre, comme il l'a fait lorsqu'il m'a répondu, que la loi canadienne sur les droits de la personne est très bonne, il devrait nous montrer que dans le cas des personnes visées par cette loi, l'écart se rétrécit.

Il est tout à fait clair, selon moi, que la loi n'est pas efficace et que beaucoup d'autres améliorations pourraient être apportées. A mon avis, le ministre du Travail a une certaine responsabilité dans cette affaire. Il ne suffit pas d'affirmer que 90 p. 100 des travailleurs canadiens sont visés par des lois provinciales. Rien ne l'empêche de faire quelque chose pour ces 10 p. 100 de travailleuses canadiennes qui relèvent de la compétence du gouvernement fédéral. En outre, le Code canadien du travail établit des mesures que le ministre du Travail peut prendre. Le paragraphe 38.1(1) de la Division 111 de la Partie III prévoit que les employeurs doivent respecter l'article 11 de la loi canadienne sur les droits de la personne. Voici ce que le paragraphe 38.1(2) dit à ce sujet:

L'ajournement

L'inspecteur qui a des motifs raisonnables de croire que l'employeur a commis un acte discriminatoire visé au paragraphe (1) peut en aviser la Commission canadienne des droits de la personne ou déposer une plainte devant celle-ci . . .

En d'autres termes, les inspecteurs pourraient déposer des plaintes. Mais le font-ils? En 1981, les 127 inspecteurs du travail n'ont déposé qu'une ou deux plaintes en vertu du Code. En 1982, aucune. Le Bureau de la main-d'œuvre féminine du ministère du Travail a lancé une campagne publicitaire sur le principe du travail égal à salaire égal, mais il n'a donné aucun numéro de téléphone auquel les personnes lésées pourraient se plaindre. Il ne leur a pas facilité la tâche. Après sa campagne sur le harcèlement sexuel, il a reçu de nombreux coups de téléphone. Selon moi, il devrait accueillir avec joie les plaintes et y donner suite en les transmettant à la Commission des droits de la personne.

En outre, le ministre pourrait aider, selon moi, le mouvement féministe et les syndicats qui essaient de faire adopter le principe du salaire égal à travail égal en publiant les statistiques dont ces personnes ont besoin pour leur campagne. Au lieu de cela, le ministère du Travail publie tout sauf ce qu'il faut.

Le livre en question «Faits et données» qui est, depuis longtemps, très utile, n'est plus publié. Certains prétendaient qu'il n'était pas assez utile, car il était inconséquent, mais il a maintenant été remplacé par un simple imprimé d'ordinateur. On a également cessé de publier, monsieur le Président, les chiffres sur la rémunération moyenne hebdomadaire et horaire. Ces statistiques étaient extrêmement utiles et elles montraient qu'il existe depuis longtemps un écart constant entre la rémunération des femmes et celle des hommes. Le ministère du Travail a décidé de ne plus publier ces documents.

• (1825)

En terminant, je voudrais simplement dire au ministre que s'il attache de l'importance au principe du salaire égal pour un travail égal, et s'il veut rendre justice aux travailleuses canadiennes, il y a bien des choses qu'il a beaucoup à faire.

M. Jesse P. Flis (secrétaire parlementaire du ministre des Transports): Monsieur le Président, je tiens à assurer au député de Broadview-Greenwood (M^{me} McDonald) que le ministre du Travail (M. Caccia) reste fidèle à la politique qui consiste à accorder une rémunération égale pour un travail d'égale valeur. Cette politique est celle du gouvernement et qu'elle l'a toujours été. Nous, comme gouvernement, de même que le ministre du Travail, attendons avec impatience le jour où ce principe du salaire égal à travail d'égale valeur sera respecté non seulement dans la Fonction publique mais aussi dans le secteur privé.

Selon la question originale du député et les observations qu'elle a faites aujourd'hui, elle laisse entendre que Travail Canada a cessé de faire un relevé annuel des salaires dans l'industrie canadienne. En fait, la Direction des données sur le travail mène des enquêtes chaque année depuis au moins 1974 et elle continue d'en publier les résultats dans le rapport annuel «Taux de salaire, traitements et heures de travail». Ce rapport présente des données sur les barèmes des salaires et les traitements dans certaines branches d'activité et certaines professions, selon le sexe et la situation syndicale. Y figurent aussi