

*Initiatives ministérielles*

Ce malaise tire ses racines des disparités régionales en ce qui concerne la rémunération. Quand on parle de «taux régionaux», c'est là l'expression qui peut le plus rapidement galvaniser mes électeurs. Les Canadiens de la région de l'Atlantique «jouissent» des taux de rémunération les plus faibles et ils sont victimes de la plus grande disparité par rapport aux salaires versés dans le secteur privé pour des emplois comparables au Canada.

J'ai en main certains chiffres que j'ai reçus de Halifax. Voici notamment ceux sur les sous-groupes Électrification et Entretien, en d'autres termes, les électriciens. Ils gagnent plus de 1 \$ de moins par rapport à deux des cinq autres zones de travail, plus de 2,50 \$ de moins par rapport à la quatrième zone et pas moins de 3 \$ de moins que la cinquième zone.

On a répété à je ne sais combien de reprises en ce qui concerne les taux régionaux, que le coût de la vie à Halifax est comparable à celui de la plupart des autres grandes villes du pays. En fait, à bien des égards, à cause des tarifs-marchandises, il est supérieur à celui de beaucoup d'autres régions du pays. D'ailleurs, les électriciens du secteur privé ont des salaires comparables à leurs collègues des autres régions du pays. Ce n'est cependant pas le cas de ceux du secteur public.

Mon deuxième exemple porte sur les monteurs de tuyauterie. Là encore ils gagnent de 2 \$ à 3 \$ de moins de l'heure que ceux des autres zones. Il en va de même des travailleurs du bois. Pour quelle raison les travailleurs du Canada atlantique devraient-ils avoir ce «privileège» de toucher des taux de salaire bien inférieurs, en réalité les plus bas par rapport à d'autres régions? Y-a-t-il une raison qui justifie cela? Non, aucune.

• (1220)

Je passe à un deuxième point, soit que les chances d'avancement ne sont pas égales pour les femmes, les minorités visibles, les autochtones et les personnes handicapées; autrement dit, ce gouvernement n'est pas assujéti à ses propres lois sur l'équité en matière d'emploi. On pourrait en rire si c'était moins grave.

L'an dernier, à la demande du gouvernement, un groupe de femmes fonctionnaires a présenté un rapport indiquant les obstacles rencontrés par les femmes dans la fonction publique du Canada. De ce rapport, intitulé *Au-delà des apparences*, est née une expression que l'on entend couramment maintenant, du moins en anglais. Il s'agit du *glass ceiling* ou plafonnement voilé. Il n'y a pas une femme qui soit sur le marché du travail, dans le secteur public, dans l'entreprise privée ou au gouvernement du Canada, qui ignore ce qu'est le *glass ceiling*. Toutes les femmes qui travaillent à l'extérieur de leur foyer ont touché ce *glass ceiling* un jour ou l'autre.

Dans la fonction publique du Canada, nous sommes censés donner l'exemple. Nous sommes censés montrer que nous sommes les plus équitables, les plus justes. Nous devrions être le phare qui guide le secteur privé et les gouvernements des provinces et des territoires. Notre phare est passablement terne à cet égard.

Le fait même que ce gouvernement ne soit pas assujéti aux lois sur l'équité en matière d'emploi devrait nous faire rougir de honte devant la population. Il est inacceptable qu'un gouvernement ne soit pas assujéti à ses propres lois.

Je voudrais maintenant aborder un autre point, qui est celui de la réduction des effectifs. Même si une telle réduction est certes nécessaire pour accroître notre compétitivité, nous savons tous, car nous connaissons les difficultés en ce domaine, qu'une réduction des effectifs qui sape le moral de toute la fonction publique fédérale traduit une façon de procéder peu conforme à ce qu'on attend d'un employeur non seulement compatissant, mais moyennement intelligent.

Depuis que ce gouvernement a entrepris son programme de réduction des effectifs, il y a six ans, 13 000 postes ont été abolis et 24 000 fonctionnaires ont été touchés sans qu'on leur donne un avertissement ou une option raisonnables. Cette façon de procéder ne fait pas partie elle non plus des traditions de la fonction publique du Canada. Dans le passé, on a toujours eu l'impression que si des emplois devaient disparaître dans la fonction publique en raison de changements dans la façon de faire les choses—qu'il s'agisse de technologie, de réduction des effectifs, de compressions budgétaires—on offrait aux fonctionnaires visés le plus grand nombre d'options possibles. On ne sabrait pas aveuglément les ministères pour faire tomber des têtes.

On s'est toujours soucié, dans notre pays, des travailleurs et de la population en général. Je donne toujours en exemple cette phrase que Robin MacNeil avait dite dans l'émission de nouvelles *MacNeil/Lehrer Report* du réseau PBS aux États-Unis. Au président Bush qui exprimait son désir de voir l'Amérique montrer plus de compassion et de générosité, il avait répondu que cette compassion et cette générosité existaient déjà, au Canada.

Eh bien, ce n'est plus le cas. Nous perdons notre réputation. Et en plus, nous perdons notre compassion. Quand nous la perdons à l'égard de la fonction publique fédérale, quand nous, en tant que représentants du peuple, ne nous levons pas pour défendre la fonction publique fédérale, nous courons à notre propre perte. Ces gens sont censés appliquer les politiques du gouvernement. S'ils ne croient pas en ces politiques, comment pourront-ils les appliquer de façon efficace au reste du Canada? Plutôt mal, avouons-le.