

*Initiatives ministérielles*

[Traduction]

La politique prévoit un préavis de six mois avant la date de la perte de l'emploi et les employés touchés ont priorité pour combler d'autres postes de la fonction publique pour lesquels ils sont qualifiés ou peuvent être recyclés.

Les cours de recyclage offerts peuvent durer jusqu'à deux ans. De plus, même après leur mise en disponibilité, les employés conservent pendant un an leur droit d'être nommés en priorité à des postes de la fonction publique qui deviendraient vacants. À notre connaissance, il existe peu d'autres employeurs qui fournissent une meilleure sécurité d'emploi.

Pourtant, l'Alliance demande plus de garanties et, dans l'espoir d'en venir à un règlement, nous en avons déposé d'autres sur la table. Nous avons dit à l'Alliance que nous étions prêts à offrir une garantie d'emploi aux personnes dont les postes seraient transférés à l'entreprise privée, par suite du recours à la sous-traitance ou de la privatisation.

Nous lui avons également assurée que les personnes ayant décidé de travailler pour le sous-traitant recevraient six mois de salaire en compensation des avantages sociaux moindres du secteur privé. Enfin, nous avons promis qu'une offre raisonnable d'emploi serait présentée à tous les autres employés touchés par le réaménagement des effectifs.

Par ailleurs, l'Alliance a fait valoir que certains employés allaient subir un préjudice grave en raison du 0 p. 100 cette année, et que les employés touchant un revenu plus élevé sont mieux protégés contre les augmentations du coût de la vie.

En réponse à cette préoccupation, nous avons offert une somme forfaitaire unique de 500 \$ à tous les employés de la fonction publique nommés pour une période indéterminée, touchant un salaire annuel de moins de 27 000 \$, ce qui équivaut à peu près à la moyenne du revenu gagné au Canada, à l'heure actuelle.

Quelque 35 000 employés auraient droit à cette somme.

[Français]

L'Alliance a reproché au gouvernement de ne pas avoir à cœur le principe de la parité salariale pour des fonctions équivalentes. Il s'agit là, monsieur le Président, d'une question complexe que le gouvernement s'est acharné à résoudre avec tous les syndicats.

En janvier 1990, lorsque l'Alliance a retiré sa participation à une étude conjointe, et que nous avons constaté que l'issue en était de nouveau retardée, nous avons décidé d'aller de l'avant et de verser en paiements forfaitaires rétroactifs une somme globale de 317 millions de dollars, répartie entre 73 400 employés de la Fonction publique. Des paiements de péréquation d'une valeur de

81 millions de dollars continuent d'être versés chaque année à ce titre.

Telles sont les sommes, monsieur le Président, que le gouvernement a jugé qu'il devait verser, en se fondant sur les données actuelles pour respecter les dispositions de la Loi sur les droits de la personne concernant la parité salariale pour des fonctions équivalentes.

Étant donné que la méthode de calcul fait actuellement l'objet d'un litige devant un tribunal des droits de la personne, les paiements n'ont pas été intégrés aux salaires, mais ils ont été versés en tant que paiements de péréquation distincts. Cependant, et encore là un effort, monsieur le Président, dans l'espoir d'en arriver à un règlement, nous avons offert d'intégrer ces paiements de péréquation aux salaires de base de nos commis et secrétaires. Cette solution garantirait aux employés en question une base salariale plus forte en prévision du calcul des augmentations ultérieures de leurs salaires, leur accordant en définitive plus d'argent et en fin de compte également une meilleure pension.

[Traduction]

Le Conseil du Trésor a offert de bonifier les avantages dans d'autres secteurs; il a notamment offert de payer la totalité des cotisations au régime d'assurance de soins de santé de la fonction publique; de rehausser le plafond des dépenses admissibles en vertu du régime de soins dentaires; de faire passer de 75 à 85 p. 100 la contribution de l'employeur au régime d'assurance-invalidité; de faire passer de 10 à 15 le nombre de garderies en milieu de travail; d'améliorer, entre autre, les congés annuels, la prime de poste, la prime de fin de semaine et l'indemnité de repas.

Nous disposons de peu de ressources. Le coût de toute amélioration des avantages devra être imputé aux budgets ministériels établis lors du dépôt du dernier budget. Cette année, certains ministères devraient donc réduire l'embauche visant à assurer la relève des fonctionnaires qui prennent leur retraite.

C'est la meilleure offre possible qu'un gouvernement responsable puisse faire. Pourtant, elle ne satisfait pas l'Alliance. Il ne faut pas oublier que la dette nationale s'élève à 400 milliards de dollars. L'intérêt sur cette dette se chiffre à plus de 40 milliards de dollars par année. Les coffres sont vides et l'Alliance réclame un médiateur. Les coffres sont vides et l'Alliance en demande encore davantage.

Les salaires et les avantages sociaux dont jouissent à l'heure actuelle les employés fédéraux sont supérieurs à ceux des travailleurs canadiens moyens. Les employés que représente l'Alliance gagnent en moyenne 33 500 \$ par année, y compris la parité salariale, comparativement au revenu moyen gagné à l'échelle nationale de 27 100 \$. Ils disposent d'un régime de retraite entièrement indexé au coût de la vie. Ils possèdent, comme je l'ai mentionné