

*[Text]*

differences and understand one another's point of view better. And that is what is being accomplished.

Certainly through this extensive consultation process management has acquired a clearer understanding of labour's perspective. And I think too that the unions are beginning to identify more closely with each of the objectives of the corporation: balancing the budget, improving our service, and caring for our people.

When I talk to members of parliament, they express quite clearly that one of their major concerns is the future stability of the organization. They want to know if the innovations of prior consultation, labour representation on the board of directors, and information sharing are working.

Frankly, it may still be too early to tell. But we and the unions had to make a significant break with the past to change the "human chemistry" within the post office.

And while it is difficult to try to quantify something as complex as the quality of human relations, there are some indications that things are improving.

For example, the number of person-days lost due to work stoppages has dropped from the tens of thousands of days a few years ago to only a few hundred a year. And, through our employees, we are beginning to see a new feeling of pride that comes from the solid accomplishments of the past two years and from the growing realization that we can all be "winners" with the right effort and attitude.

In my experience, when I get around the country and talk to employees on the plant floor, and out on the letter walks, there is certainly a growing sense of excitement and pride about what we are achieving together.

Loyalty of course works two ways. And management is doing its very best to demonstrate our commitment to our employees.

Unlike many other corporations that have been forced by the recession to lay off thousands of workers, Canada Post has stood by its commitment to make every effort to avoid layoffs.

Last month, following these extensive consultations with all the postal unions, I announced our corporate commitment that there would be no layoffs at Canada Post in the 1984-85 period.

And while that was by no means an easy decision for management, it was an early trade-off that we believed was important in the interests of making further progress on a whole range of other issues.

But in addition to increased job security, we are moving on a number of other fronts to meet the concerns of our employees.

*[Translation]*

d'amenuiser nos différences et de mieux comprendre nos points de vue respectifs. Et c'est ce qui est en train de s'accomplir.

Chose certaine, ce processus de consultation intensive a permis à la direction de mieux comprendre le point de vue des syndicats. Et je pense également que ceux-ci commencent à cerner avec plus de netteté chacun des objectifs de la société—équilibre du budget, amélioration du service et souci de nos employés.

Quand je m'entretiens avec des députés, ils n'hésitent pas à me dire que l'une de leurs principales préoccupations concerne la stabilité future de notre organisation. Ils veulent savoir si des innovations telles que la consultation préalable, la représentation syndicale au conseil d'administration et le partage de l'information donnent des résultats positifs.

Honnêtement, il est peut-être encore trop tôt pour le dire. Mais nous—et les syndicats aussi—devions rompre radicalement avec le passé pour réussir à transformer l'alchimie humaine aux Postes canadiennes.

Et, bien qu'il soit difficile de quantifier quelque chose d'aussi complexe que la qualité des rapports humains, certains indices permettent d'affirmer que la situation va en s'améliorant.

A titre d'exemple, le nombre de jours-personnes perdus en raison d'interruptions du travail est passé de plusieurs dizaines de milliers, il y a quelques années, à seulement quelques centaines par année. Et nous commençons à percevoir chez nos employés les signes d'une fierté nouvelle qui découle des solides réalisations des deux dernières années et d'une prise de conscience du fait que nous avons tous à gagner d'un effort et d'une attitude appropriés.

Pour ma part, lorsque je voyage dans le pays et que je parle avec des employés dans des établissements postaux ou avec des facteurs en train de distribuer le courrier, je constate à chaque fois de plus en plus d'enthousiasme et d'intérêt pour ce que nous sommes à accomplir ensemble.

Bien entendu, la loyauté doit être réciproque. Et la direction fait de son mieux pour manifester son engagement à l'égard de ses employés.

Contrairement à de nombreuses autres entreprises qui se sont vues contraintes par la récession de remercier des milliers de travailleurs, la Société canadienne des postes a respecté son engagement de tout faire pour éviter les mises à pied.

Le mois dernier, par suite de vastes consultations avec tous les syndicats des postes, j'ai annoncé que la société s'engageait à ne procéder à aucune mise à pied au cours de la période 1984-1985.

Et, bien que cette décision n'ait pas été facile à prendre pour la direction, nous y avons vu une concession importante à faire au départ, pour pouvoir accomplir des progrès sur diverses autres questions.

Mais, outre la question de la sécurité d'emploi nous travaillons à apaiser les préoccupations de nos employés dans divers autres domaines.