

## [Texte]

to the minister's stated objectives. It will be a complete disaster for postal users, the public and the employees of Canada Post. We are also convinced there are alternatives to Bill C-73 that would go a long way towards fulfilling the minister's objectives while providing benefits to postal users, post office workers and the people of Canada.

On May 14, 1992, Mr. Andre stated that Bill C-73 will allow Canada Post to reach the following objectives:

It will build a stronger partnership between management and employees, thereby resulting in more harmonious labour relations in Canada's postal system.

More harmonious labour relations will better position the corporation as it invests in new technologies and expertise it needs to expand into new areas of business activity at home and abroad.

It will put its present and future employees on an even footing with the employees of other enterprises in the communications and distribution industry, particularly those of its competitors who offer employees a stake in the company as a way of building better esprit de corps thereby improving service and economic performance.

It will continue to improve its service to the people of Canada and will do so with reasonable competitive rates.

It is our intention to go through each of those objectives and state why we believe they may not happen or may not be fulfilled.

On the first one, that it will build a stronger partnership between management and employees thereby resulting in more harmonious labour relations in Canada's postal system, we are strongly opposed to any kind of a partnership between post office management and employees, given Canada Post's agenda of cut-backs and privatization.

This does not mean we are opposed to having a working relationship with the corporation. Indeed, we see CUPW's recently negotiated settlement as a management step in the right direction. We wholeheartedly support this step and any move that bases employer-employee relations on real negotiations rather than false partnerships.

Bill C-73, however, is a step in the wrong direction. This bill sidesteps the negotiations process that is designed to determine the terms and conditions of work and imposes the employee share savings plan. Our collective experience shows that negotiated agreements improve labour relations while imposed conditions, such as the share savings plan, tend to undermine labour relations.

## [Traduction]

oeuvre, ce projet de loi donnera des résultats contraires aux objectifs énoncés par le ministre et sera désastreux pour les usagers de la poste, le public et les employés de la Société canadienne des postes. Nous sommes aussi convaincus qu'il existe des solutions de rechange au projet de loi C-73 qui permettraient de réaliser les objectifs du ministre tout en bénéficiant aux usagers de la poste, aux travailleuses et travailleurs des postes et à la population canadienne.

Le 14 mai 1992, le ministre responsable de la Société canadienne des postes, M. Harvie Andre, a déclaré que le projet de loi C-73 permettra à la Société d'atteindre les objectifs suivants:

La Société canadienne des postes sera ainsi en mesure d'assurer un partenariat plus solide entre la direction et les employés, ce qui aura pour effet d'établir des relations de travail plus harmonieuses au sein du service postal au Canada.

Grâce à ces relations de travail plus harmonieuses, la société d'État sera mieux à même d'investir dans des technologies nouvelles et dans les compétences qui lui seront nécessaires pour se lancer dans de nouveaux secteurs d'activité commerciale tant au Canada qu'à l'étranger.

La société d'État pourra accorder à ses employés le traitement dont bénéficient déjà les employés d'autres entreprises du secteur des télécommunications et de la distribution, notamment ceux de ses concurrents qui ont recours à la participation aux bénéfices pour renforcer l'esprit de corps et, partant, améliorer le service et obtenir un meilleur rendement.

La société d'État pourra continuer d'améliorer son service à la population canadienne à des taux compétitifs et raisonnables.

Nous avons l'intention de prendre les objectifs un par un et vous dire pourquoi nous croyons qu'ils ne seront peut-être pas atteints.

En ce qui a trait au premier objectif, celui d'assurer un partenariat plus solide entre la direction et les employés, ce qui aurait pour effet d'établir des relations de travail plus harmonieuses au sein du service postal au Canada, nous nous opposons fermement à tout genre de partenariat entre la direction et les employés étant donné le programme de coupures et de privatisation de la Société canadienne des postes.

Ce qui ne veut pas dire que nous ne voulons pas de relations efficaces avec la Société. En fait, nous considérons la convention collective récemment négociée par le SPC comme un pas dans la bonne direction. Nous appuyons à fond cette démarche et tout autre qui sous-tend des relations syndicales-patronales axées sur des négociations réelles plutôt que sur de faux partenariats.

Toutefois, le projet de loi C-73 constitue un pas dans la mauvaise direction. Ce projet de loi contourne le processus de négociation conçu pour déterminer les conditions de travail et impose plutôt le régime d'épargne-actions pour employés. Notre expérience collective démontre que les règlements négociés améliorent les relations de travail, tandis que des conditions imposées, comme le régime d'épargne-actions, ont tendance à miner les relations de travail.