

[Text]

Mr. Worthy: Maybe then we'll be fighting on the same side on one issue. What we're dealing with here and what you addressed is the wisdom of this share offering. To me, it's not the same as free enterprise. When I worked for IBM there was good wisdom in having a stock option, and it did motivate. It was just one of the things that helped tie us together.

I think that's what the management hopes it'll achieve here. Whether it's wise or not, whether it's right or not, is really a different question. What we really have to address is whether this legislation is harmful or technically correct, because the department requested it. The minister has recommended it.

I might share some of your concerns about the wisdom, but I see nothing improper in it, and there are hopes and aspirations that there is a better working relationship between management and the employees. God bless them...and I hope they can achieve it.

Mr. Tingley: If profit becomes the motive and that's the reason for a share offering, as is stated in the legislation for employees, then obviously service has to suffer, because how are you going to make a profit?

Two things can happen. Either you reduce services or you increase the rate of postage. That's the only way you're going to turn a profit. At least that's the way the corporation turned a profit in the last five years, by doing those two things. The norm for the future will obviously be to reduce as much as you can and have employees reducing as much as they can or thinking of ways to cut services so they can improve the profit mode so they can get a better dividend, if that be the terminology to use.

Mr. Worthy: Can I jump in there on that point, please. I come from industry, where productivity is the key word, and you haven't mentioned that. When I was running sawmills, it wasn't a question of how many men; it was how effectively they worked. If you could get them working together as a team, the productivity went up dramatically and significantly. If they are unmotivated and not prepared to work as a team in conjunction with the company and management, production drops. So obviously not only will service improve, but probably also profitability, if employees are motivated.

Mr. Tingley: Productivity is not a problem in Canada Post. It has increased about tenfold over the last number of years, so productivity is not a problem in Canada Post. It's how they've achieved the productivity advances that may be a problem for us because of the absenteeism and the productivity and harassment programs that they've initiated.

• 1135

Productivity, though, is not a question here. You don't have to be motivated by a share offering to become a better worker per se. Workers are motivated and productive in Canada Post as they are productive in IBM. The question

[Translation]

M. Worthy: Dans ce cas, nous nous battons peut-être dans le même camp, cette fois. Ce dont nous avons à traiter ici et ce dont vous avez parlé, c'est l'opportunité de cette offre d'actions. A mes yeux, ce n'est pas la même chose que la libre entreprise. Lorsque je travaillais pour IBM, les options d'achat d'actions étaient un mécanisme judicieux qui motivait le personnel. C'était une des choses qui contribuaient à l'esprit de corps.

Je pense que la direction espère qu'il en sera de même ici. Que ce soit sage ou non, que ce soit opportun ou non est une autre question. Ce qu'il nous faut voir c'est si ce projet de loi est pernicieux ou techniquement correct, car le ministre l'a demandé. Le ministre l'a recommandé.

Je partage peut-être certaines de vos préoccupations quant à l'opportunité, mais je ne vois rien là-dedans qui soit néfaste, et l'on peut espérer établir de meilleures relations de travail entre la direction et le personnel. Dieu les bénisse... Et j'espère qu'ils y parviendront.

M. Tingley: Si le profit devient le motif—et c'est bien le motif avancé dans le projet de loi—alors le service doit manifestement en souffrir, car autrement comment pourrait-on réaliser un profit?

Deux choses peuvent arriver. Soit vous réduisez les services, soit vous augmentez le prix des timbres. C'est la seule façon de réaliser un profit. Du moins, c'est ainsi que la Société a dégagé un profit au cours des cinq dernières années, en utilisant ces deux méthodes. La norme pour l'avenir sera manifestement de réduire les services autant que possible, de faire en sorte que les employés les réduisent autant que possible ou recherchent des façons de réduire les services, afin de pouvoir augmenter la marge bénéficiaire et toucher ainsi de meilleurs dividendes, si c'est le bon terme.

M. Worthy: Pourrais-je intervenir là-dessus, s'il vous plaît. J'ai travaillé dans l'industrie, où le mot clé est «productivité» et vous ne l'avez même pas mentionné. Lorsque je dirigeais des scieries, le problème n'était pas de savoir combien d'hommes y travaillaient, mais quel était leur rendement. Si on pouvait les amener à travailler en équipe, la productivité grimpeait de façon spectaculaire. S'ils ne sont pas motivés et refusent de travailler en équipe avec l'entreprise et la direction, la production chute. Donc, manifestement, non seulement le service va s'améliorer, mais sans doute également les profits si les employés se sentent motivés.

M. Tingley: La productivité n'est pas un problème à Postes Canada. Elle a été multipliée par dix au cours des dernières années, si bien que la productivité ne pose pas un problème à Postes Canada. C'est la manière dont les gains de productivité ont été obtenus qui peut poser un problème pour nous à cause de l'absentéisme et des programmes de harcèlement et de production qui ont été mis en place.

Mais la productivité n'est pas en cause ici. On n'a pas à être motivé par une offre d'actions pour devenir naturellement un travailleur plus zélé. Les employés sont aussi motivés et productifs à Postes Canada que chez IBM.