

[Texte]

• 1600

Mr. Clermont: If I may, Mr. Pickard, through the chairman, part of the communications program that we have would be precisely in the first stage to address some information sessions on what exactly is ownership of a share. We realize that not all of our employees, whether unionized or not, are thoroughly familiar with the financial language, with investments, so therefore we will have some training material for a few resources people in every location to inform the employees of what a share is and what rights it gives you, of what Canada Post's equity is and what equity is. All these very basic concepts will form the basis on which we will build the consultation for the plan as we see it.

Mr. Pickard: It was stressed here twice in the financial brief that there would be some encouragement to bring employees into the plan. Could you outline what you have decided or what you have been discussing about what encouragement you'll give to the people. Give us some specifics about that area.

Mr. Clermont: Mr. Chairman, we do not have a plan today. We have several options, and I would ask Mr. Tom Woods, from Wood Gundy, who's an expert at putting these plans together, to tell you about the possibilities open to us.

Mr. Tom Woods (Canada Post Corporation): We have advised the company of the terms of a number of plans outstanding both for publicly traded companies as well as for privately held companies such as Canada Post. The terms that will be under consideration address things like the types of incentives.

Many of the companies that have plans offer slight discounts to employees to buy shares. That incentive is often characterized as matching shares. Many companies initially or on an ongoing basis contribute one share for a given number of shares that the employee purchases.

The method of payment is another question that has to be addressed. Many companies permit employees to purchase shares by way of payroll deduction. Other companies every year also provide the option of a lump-sum payment at the beginning of the year for shares.

The whole question of vesting: in cases where there are shares provided on a matching basis should the shares be vested after a year, two years, or over a longer period of time? Those are all options from which different companies have selected different alternatives.

Some companies have interest-free loans, which are really a different way of providing opportunities for people to purchase shares who might not otherwise have the cash at hand. It's a variation of an installment purchase plan.

The whole question of when an employee can sell: should the employee be able to sell anytime, any day of the year, or should there only be certain periods of time in which the employee would be permitted to sell? The dividend policy is a question that is broader than just employee share purchase plans but is very relevant to employees.

[Traduction]

M. Clermont: Monsieur le président, dans le cadre de notre programme de communication, nous nous fixerons d'abord comme premier objectif de tenir des réunions d'information afin d'expliquer exactement aux employés ce que signifie le fait d'acheter des actions. Nous sommes bien conscients du fait que ce ne sont pas tous nos employés, qu'ils soient syndiqués ou non, qui connaissent bien la terminologie financière relative aux investissements. Nous veillerons donc à ce que quelques personnes-ressources disposent de matériel de formation voulu pour être en mesure de donner des précisions à tous les employés, quel que soit leur lieu de travail, sur les actions, les droits qui s'y rapportent ainsi que sur l'actif de Postes Canada. Nos consultations sur le régime porteront sur ce concept de base.

M. Pickard: Vous avez insisté deux fois dans votre exposé sur le fait qu'il fallait encourager les employés à participer au régime. Pourriez-vous nous dire à quel type de mesure vous songez? Nous aimerions des précisions à cet égard.

M. Clermont: Monsieur le président, nous n'avons pas de régime à vous présenter aujourd'hui. Nous envisageons plusieurs possibilités, et je vais demander à M. Tom Woods, de Wood Gundy, qui se spécialise dans ce type de régime, de vous en parler.

M. Tom Woods (Société canadienne des postes): Nous avons présenté à la société divers exemples de régime adopté par des sociétés ouvertes et de sociétés fermées comme Postes Canada. Certains de ces régimes prévoient des mesures d'encouragement.

Bon nombre d'entreprises offrent à leurs employés une escompte pour les inciter à acheter des actions. On parle souvent d'actions de contrepartie. De nombreuses entreprises offrent au moment de l'émission ou de façon continue par la suite de donner une action chaque fois qu'un employé achète un nombre donné d'actions.

Il faudra aussi régler la question du mode de paiement. Beaucoup de sociétés permettent à leurs employés d'acheter des actions par déduction à la source. D'autres acceptent aussi un paiement forfaitaire au début de l'année pour le paiement des actions.

Il y a aussi toute la question de l'acquisition des droits. Dans le cas des actions de contrepartie, doivent-elles être acquises après un an, deux ans ou sur une plus longue période? Voilà les différents choix qui s'offrent.

Certaines sociétés offrent des prêts sans intérêt afin de permettre à ceux qui n'auraient pas l'argent comptant pour acheter des actions de pouvoir le faire. Il s'agit d'un mode de vente à tempérament.

Il faudra aussi déterminer quand l'employé pourra vendre ses actions. Pourra-t-il le faire à tout moment ou faudra-t-il prévoir des périodes à cette fin? La politique sur les dividendes ne se limite pas aux régimes d'épargne-actions, mais il est naturel qu'il intéresse les employés.