

[Texte]

Et un exemple de cela, en ce qui me concerne, dans mon comté, c'est l'usine de PFCP La Tuque, Produits Forestiers Canadien Pacifique, où les gens ont revu leur convention collective de façon à pouvoir garder leurs emplois, et il y a une clause qui prévoit que lorsque cela ira mieux ils pourront rattraper rapidement les acquis qu'ils ont laissés de côté pour aller en chercher d'autres. Il existe cette volonté de la part des travailleurs, et on doit la reconnaître au niveau de tous les secteurs.

Ceci étant dit, le projet de loi a été déposé le 30 avril. On a dit tout à l'heure qu'il y avait eu un manque de communication, ou qu'il y aurait eu un manque de communication entre la Société canadienne des postes et le syndicat et/ou les employés entre le 30 avril et aujourd'hui. Est-ce que la Société canadienne des postes a communiqué avec chacun des employés ou si elle n'a communiqué que par les présidents de syndicats?

M. Clermont: Non, nous avons communiqué avec chacun des employés par le truchement des organes normaux, c'est-à-dire ce que nous avons, à la Société, à savoir des journaux de compagnie comme un magazine qui s'appelle *Performance*, etc. Chaque employé les reçoit. Il y a eu, depuis le 30 avril, plusieurs articles à ce sujet dans ces organes de la compagnie. Il y a eu aussi—je ne dirais pas des conférences de presse—des conférences, si vous voulez, pour des groupes d'employés qui le voulaient, faites par la supervision locale.

• 1625

Comme je vous l'ai dit tout à l'heure, nous avons un plan de communication qui est très ambitieux et qui, cependant, a déjà commencé dès le lendemain du dépôt du projet de loi.

M. Champagne: On dit que c'est un projet qui permettrait aux employés de pouvoir acquérir jusqu'à 10 p. 100 des actions. Donc, c'est une forme de participation qu'on offre aux employés, pour être partie prenante davantage à la Société canadienne des postes.

Ce que j'ai entendu tout à l'heure et ce que j'ai pu lire, c'est que les représentants syndicaux disent: on n'en veut pas. Il y a des options qui sont étudiées par la firme de Monsieur, ici. J'ai cru comprendre—parce que je suis nouveau—, que les différentes options n'ont pas encore été présentées aux parties.

M. Clermont: Non. On est encore en train de les regarder.

M. Champagne: Vous êtes encore en train de les regarder. La question est la suivante: Pourquoi passer un projet de loi qui permet une vente d'actions aux employés si l'ensemble des options proposées est refusé? Est-ce qu'on ne met pas la charrue avant les boeufs?

M. Clermont: C'est un point de vue, mais sans projet de loi on ne pouvait rien faire. Sans ce projet, on aurait mis beaucoup d'efforts à faire cette consultation, à faire cette recherche qui est quand même coûteuse au point de vue temps, au point de vue argent, sans être sûrs que le gouvernement nous laisserait le faire.

M. Champagne: Mais, vous savez qu'on va vous laisser le faire parce qu'on est maintenant en troisième lecture. À la limite!

M. Clermont: J'espère bien.

[Traduction]

A good example is the CPFP plant, the Canadian Pacific Forest Products Plant, in La Tuque, which is in my riding. Employees have revised the terms of their collective agreement when the situation improves so as to keep their jobs. But there is a clause whereby they will quickly recover what they've given up. So you can see that employees are willing to help out, and this must be recognized in all areas of the economy.

That being said, the Bill was tabled on April 30th. It was previously mentioned that there was a lack of communication, or that there might have been a lack of communication between Canada Post Corporation and the union, or the employees, between April 30th and today. Did Canada Post communicate with each employee or did it communicate only through union leaders?

Mr. Clermont: No, we communicated with every employee through regular channels which exist within the corporation, such as in-house publications including a magazine called *Performance*. Each employee receives one. Since April 30th, several articles on the subject have appeared in in-house publications. There have also been—if not press conferences—information sessions given by local supervisors for interested employees.

As I said before, we have a communications plan which is very ambitious and which nevertheless started the day following the tabling of the bill.

Mr. Champagne: Under the bill, it seems that employees will be able to buy up to 10% of the shares. What is being offered to the employees is a form of participation so that they may more fully participate in Canada Post.

But what I just heard and based on what I read, it seems that union representatives don't want such a plan. Some of the options were studied by this gentleman's firm. I'm new to this, but what I gather is that the various options have not yet been presented to the interested parties.

Mr. Clermont: No. We are still studying them.

Mr. Champagne: You're still studying them. So we must ask ourselves: Why adopt a bill which would allow employees to buy shares when all the options proposed have been refused? Isn't this putting the cart before the horse?

Mr. Clermont: That's one point of view, but without a bill we were powerless to do anything. Without the bill, we would have spent a lot of time, effort and money on consultation and research without knowing if the government would give us the green light.

Mr. Champagne: But you knew we were going to let you go ahead because the bill is at third reading. Come on!

Mr. Clermont: I hope so.