

[Text]

took place in that whole meeting with yourselves, Canada Post and Mr. Gold.

Mr. Parrot: Mr. Gold obviously has a lot of integrity, and I think his story when he speaks to the parties— and it is not the first time I have met him— is always the same thing. He is saying that anything that happens to him is secret because that's the way he builds up the possibility of doing mediation. The parties know that these things are not going to get out and they could work out their position.

We were definitely getting closer. When you talk about the parties being half a percent apart, and when the wages are basically settled and a lot of other issues, you cannot say you're far apart. I think that at the end Mr. Gold realized that for some reason or another the two parties felt they had reached a bottom line. Maybe there was not much left, but he could not get the parties to move any more. I guess each party called the bluff of the other side and realized suddenly there was no agreement.

What can Mr. Gold do at that stage? I think that as an experienced mediator he probably felt that by leaving he would provoke something, and in a way he did. By his leaving, the parties realized suddenly there was no more mediator. We were close to an agreement. What were we doing here? So we called on each other, we met again, and we resolved a couple of other issues that are very small.

But suddenly things happened. New things were put on the table, which for us have been very difficult to take. The employer comes to the table and suddenly you have new material there that expands the thing, and at the same time you are being told you have only a few hours to settle and you increase the number of issues. The employer responded to one of our demands, for example, but in responding to that demand he asked issues such as wanting part-time at the wicket. Mr. Dunstan was saying he had dropped all his demands. Well, he is asking to take away seniority of the lead-in workers. In the future to be a lead-in you will be something else in seniority. It is still on the table, and there are a lot of issues like that.

Mr. Nault: I never asked CUPW about this, and our party put in an amendment that was ruled out of order at second reading. This relates to a commission of inquiry. We've heard so much about the grievance procedure, about the horror stories coming out of Canada Post as it relates to management's treatment of its workers.

[Translation]

tout, que le ministre. J'essaie de savoir ce qui s'est passé lors de cette rencontre entre vous, la Société canadienne des postes et M. Gold.

M. Parrot: M. Gold est évidemment un homme très intègre et je pense que c'est sa façon de faire lorsqu'il parle aux parties en cause. Ce n'est pas la première fois que j'ai affaire à lui et il agit toujours de la même manière. Il affirme que tout ce qui se passe devant lui doit rester secret, parce que c'est pour lui le seul moyen de rendre possible la médiation. Les parties savent que rien ne va transpirer et elles peuvent exposer librement leurs positions.

Il est indéniable que nous étions presque tombés d'accord. Lorsqu'on parle d'un écart d'un demi p. 100, lorsque les salaires sont pratiquement fixés et qu'un grand nombre d'autres questions sont réglées, on ne peut pas dire que l'on est très loin de s'entendre. Je pense qu'au bout du compte, M. Gold a constaté que, pour une raison ou pour une autre, les deux parties avaient l'impression d'être allées au bout de leurs possibilités. Il ne restait peut-être pas beaucoup de chemin à parcourir, mais il ne pouvait plus rien faire d'autre. J'imagine que chacune des parties a vu le jeu de l'autre et a constaté soudainement qu'il n'y avait pas d'entente.

Que pouvait faire M. Gold à ce stade-là? À mon avis, en tant que médiateur expérimenté, il a probablement pensé qu'en abandonnant la partie il pouvait, peut-être, provoquer quelque chose, ce qu'il a fait d'une certaine façon. Après son départ, les parties ont soudainement compris qu'il n'y avait plus de médiateur. Nous étions à deux doigts d'une entente. Qu'est-ce que nous faisons là? Nous nous sommes donc rendu visite, nous nous sommes réunis à nouveau et nous avons réglé deux ou trois petites questions.

Mais soudainement, quelque chose s'est passé. De nouveaux points ont été soulevés, ce que nous avons mal pris. L'employeur revient à la table des négociations et soudain, a de nouvelles questions qui viennent élargir le débat et l'on vous dit que vous n'avez que quelques heures pour régler tout ce contentieux. L'employeur répondait, par exemple, à une de nos exigences mais, ce faisant, il demandait autre chose, comme l'affectation d'employés à temps partiel aux guichets. Monsieur Dunstan vous a dit qu'il avait renoncé à toutes ses exigences. Pourtant, il a demandé que l'on supprime l'ancienneté des chefs d'équipe. À l'avenir, pour être chef d'équipe, il ne faudrait plus la même ancienneté. Cette question fait toujours l'objet de négociation et il y en a bien d'autres.

M. Nault: Je n'ai jamais interrogé la SPC à ce sujet, et notre parti a déposé un amendement en ce sens qui a été jugé irrecevable en deuxième lecture. Il s'agit de l'institution d'une commission d'enquête. Nous avons entendu tellement de choses sur la procédure des griefs, tellement d'histoires à vous faire dresser les cheveux sur la tête concernant la façon dont la direction de la Société canadienne des postes traite ses employés.