

[Texte]

I guess I was interested in the fact that you've been involved with 200 buy-outs in the U.S. Do you feel there's a minimum-sized company, with 5, 10, or 100 employees, below which this is not of value or where it becomes better to let the company go?

Mr. O'Grady: The range of experience in the United States is everywhere from about 50 employees to, I think, about 8,000 to 10,000. Wierton Steel, which was the first and largest that really put employee ownership on the map, involved some 8,000 employees.

There is, I think, a strong sense that a company with fewer than 50 employees is a much more difficult proposition in which to introduce worker ownership and that frankly other restructuring options are probably more suitable in that type of situation.

• 1145

Mr. Wilbee: On the smaller-sized company, are there special provisions that should be incorporated, or do you feel this is adequately covered? You've said it's probably not practical, but if a small company of 25, 30 employees wanted to take over, say, a trucking company or something, driving their own rigs, would there be special provisions?

Mr. O'Grady: I don't see anything in the proposed bill that would make the employee buy-out proposition in a smaller company more difficult than it already is, and I can't immediately think of things one might want to put in the bill that would assist interested employees to a greater extent in that situation.

Mr. Bjornson (Selkirk—Red River): If this bill is successful with the extra tax incentive we put on the employees at Algoma and maybe other steel companies, would you consider this an issue of countervail?

Mr. O'Grady: No. The best advice we had, because we were very actively involved in the framing of Bill 150 in Ontario, is that there is very, very little prospect of this type of arrangement being subjected to countervail.

There is another issue in trade law I might comment on, and that's anti-dumping. The problems the steel industry faces are primarily on the dumping side rather than on the countervail side. That has to do with a rather peculiar American practice of using what they call a constructed cost in determining when dumping is or is not taking place. So it's certainly possible that a company using a scheme like this would have troubles with American trade law under the dumping sections, but in terms of the subsidy countervail, this looks pretty countervail-proof.

Mr. Bjornson: I got the answer that is probably right, but not the answer I wanted to hear.

The Chairman: Thank you very much, Mr. O'Grady. It's been an excellent session. We really appreciate you coming forward before the committee. On behalf of all of us, a very Merry Christmas and a Happy New Year.

Mr. O'Grady: Thank you, Mr. Chairman.

[Traduction]

Puisque vous avez participé à 200 rachats d'entreprises aux États-Unis, j'aimerais savoir si vous estimez qu'une compagnie doit avoir une taille minimale, 5, 10 ou 100 employés par exemple, deçà de laquelle l'opération n'est plus rentable?

M. O'Grady: L'expérience américaine dans ce genre d'opérations porte sur des entreprises dont les effectifs varient d'environ 50 à 8 000 ou 10 000 employés. Wierton Steel, qui était la plus grande et la première à proposer l'achat d'actions à ses travailleurs comptait environ 8 000 employés.

Il ressort assez nettement qu'une entreprise de moins de 50 employés se prête beaucoup moins facilement à l'achat d'actions par les travailleurs et qu'il est préférable d'envisager d'autres options de restructuration plus appropriées à ce genre de situation.

M. Wilbee: Pensez-vous qu'il faudrait prévoir des dispositions spéciales pour les petites sociétés ou pensez-vous qu'on a suffisamment tenu compte de leur cas? Vous avez dit que la chose n'est sans doute pas pratique, mais si une petite société de 25 ou 30 employés voulait racheter une petite entreprise de camionnage, par exemple, et conduire ses propres poids lourds, faudrait-il des dispositions spéciales?

M. O'Grady: Je ne vois rien dans le projet de loi proposé qui rendrait le rachat d'une entreprise par les employés d'une petite société, plus difficile qu'à l'heure actuelle et je ne vois pas quelles dispositions pourraient aider davantage les employés concernés, dans pareil cas.

M. Bjornson (Selkirk—Red River): Vu les avantages fiscaux accordés aux employés d'Algoma et peut-être à d'autres aciéries, si ce projet de loi était adopté, pensez-vous qu'il puisse un jour donner matière à l'imposition de droits compensateurs?

M. O'Grady: Non. Nous avons participé activement à la préparation du projet de loi 150 en Ontario et, selon les conseils avisés que nous avons obtenus, il est fort peu probable que ce genre d'entente fasse un jour l'objet de droits compensateurs.

Puisque nous parlons de droit commercial, je dirais quelques mots à propos des mesures anti-dumping. Les accusations de dumping posent un plus gros problème pour l'industrie sidérurgique que les droits compensateurs. Pour déterminer s'il y a ou non dumping, les Américains utilisent une pratique curieuse, celle du coût déterminé par déduction, comme ils disent. Il est donc tout à fait possible qu'une société qui aurait recours à un projet de rachat se heurte aux dispositions législatives américaines sur le commerce, mais je pense qu'en fait de subvention, ce genre d'acquisition ne prête pas le flanc à des mesures de rétorsion.

M. Bjornson: Ce que vous dites est sans doute vrai, mais ce n'est pas précisément la réponse que je voulais.

Le président: Merci beaucoup, monsieur O'Grady. Cette séance a été excellente. Nous vous savons gré d'être venu témoigner devant le comité. Au nom de tous les membres, je vous souhaite un très joyeux Noël et une bonne année.

M. O'Grady: Merci, monsieur le président.