

[Texte]

you get employees involved is that you draw them into the broader parts of the economy. They are not just part of the labour part of the economy; they become part of the capital aspect of the economy. It causes them to change their perspective to a considerable extent. Consequently, you have the different attitudes in labour-management relations.

Another is distribution of wealth. Over time, if people get into it at an early enough stage, there is an honest issue of distribution of wealth that involves a lot broader part of the population.

Another factor is that you can get more active capital, and I will make comments related to the RRSP situation in a few minutes. The capital in the economy is more broadly based, and employees investing in their firm are what I would call active capital, as opposed to institutional capital going through pension plans and money managers and the like.

• 1210

Another factor associated with that is what I call self-sufficiency. There is a lot more awareness of self-sufficiency rather than dependency as these people are able to build a capital pool associated with their investment.

I think it was alluded to previously that most working people are not really knowledgeable about equity ownership, owning stocks and so on, but they do understand the business they work in, so it is a great opportunity for them to participate.

The other one is what I call the distribution of power. What we have traditionally in the industrialized world might have started with business. The capitalists, if you want to call them that, got the money and the power. Then you had the labour unions come up to counteract that power. The people working had no power, really. You had the two focuses of power.

As you get a really embedded employee-ownership, the employees have the power. They choose who the management is going to be. In fact they do if it is broadly based enough.

I just want to point out something that really I do not think very often gets much attention in research, and it is a little bit more difficult to research than some of the measurables.

I would just like to comment on some of the current activities in Canada. Dr. Long alluded to the B.C. program. Ontario has a similar program.

The thing that is very current and has to be looked at is the changes in the RRSP rules. Back in the 1970s when I first took an interest in this I wrote a letter at the time to the then Minister of Finance and pointed out that our RRSP vehicle is a better base of a vehicle for employee ownership than the U.S. model even, in my view. There is a huge accumulation of capital there. It has many of the same features, and I think many benefits.

It was pointed out that the U.S. system is a somewhat indirect investment. The company makes the contributions and the employees have not made a conscious decision. That is a bit of a problem in some situations in the U.S. You have to emphasize to the employees that they are shareholders, because they did not consciously become shareholders.

[Traduction]

Quand on obtient la participation financière des employés, on les intègre à d'autres secteurs de l'économie, pas seulement à celui de la main-d'oeuvre; mais aussi à celui des investissements. Ils ont alors un point de vue bien différent qui se répercute sur les relations patronales-syndicales.

Il y a aussi la redistribution de la richesse. Avec le temps, les employés qui ont acheté leurs actions réalisent des bénéfices; ce qui enrichit un plus grand segment de la population.

Il y a aussi la possibilité d'obtenir plus de capital productif. Je vous parlerai un peu plus tard des REÉR. Les capitaux investis dans l'économie sont largement répartis et les employés qui investissent dans leur propre entreprise représentent ce que j'appelle du capital productif par opposition au capital institutionnel, c'est-à-dire celui investi par les régimes de pension, les gestionnaires de portefeuilles, etc.

Il y a encore ce que moi j'appelle l'autonomie financière. Ceux qui réussissent à se bâtir un fonds de capitaux grâce à leurs investissements sont beaucoup plus conscients des avantages de l'autofinancement, par opposition à la dépense.

On a dit tout à l'heure que la plupart des travailleurs ne s'y connaissaient pas tellement en participation financière, en actions, etc; mais ils connaissent très bien leur entreprise. C'est donc pour eux une chance formidable.

Il y a enfin la répartition du pouvoir. Dans les pays industrialisés, les affaires ont probablement déterminé qui détenaient le pouvoir. Les capitalistes, si on peut le appeler ainsi, détenaient l'argent et le pouvoir. Ensuite, les syndicats sont apparus et ont fait contrepoids à ce pouvoir. La masse des travailleurs elle n'avait en fait aucun pouvoir. Il n'y avait que ces deux sièges du pouvoir.

Quand les employés deviennent propriétaires de leur entreprise, ce sont eux qui ont le pouvoir. Ce sont eux qui choisissent les administrateurs, à condition que les actionnaires soient très nombreux.

Je voudrais toutefois vous faire remarquer une chose dont il est rarement question dans les études, peut-être parce qu'elle est plus difficile à mesurer que d'autres.

Je voudrais vous parler de ce qui se passe actuellement au Canada. M. Long a mentionné le programme de la Colombie-Britannique; et il y en a un semblable en Ontario.

J'ai une suggestion d'actualité à faire; elle se rapporte aux règles régissant les REER. Dans les années 70, quand j'ai commencé à m'intéresser à la question, j'ai écrit au ministre des Finances pour lui faire remarquer que nos REER étaient un bien meilleur outil d'actionnariat des employés que le modèle américain. Des sommes considérables y sont accumulées. Les REER ont des caractéristiques communes avec le modèle américain, également de nombreux avantages.

Comme on vous l'a dit, le régime américain est en quelque sorte un investissement indirect. C'est l'entreprise qui paie sans que les employés n'aient à décider. Cela pose parfois des problèmes. Il faut rappeler aux employés qu'ils sont actionnaires de l'entreprise, parce que c'est une décision passive de leur part.