

[Text]

A second issue is whether there should be a plan on an ongoing basis or whether there should be just one plan upfront for a period of time, after which no other opportunities will be made to have employees purchase shares on an ongoing basis. Again, that is an open question. We could have an ongoing plan, I see no reason why not, but some companies have only one opportunity to buy shares and then do not deal with it for some time.

Another issue is whether there should be incentives for employees to buy shares, particularly at the outset when there is an understandable level of uncertainty as to what the plan might entail. Virtually all companies that embark on employee share purchase plans have some sort of incentive just to attract the interest or raise the profile of the issue. Companies justify incentives, such as matching shares, discounts, payroll deduction plans and interest-free loans, on the basis that involving the employees in the plan, in view of the costs implicit in that, is worth the benefits of having employee involvement.

I will not go on, but there are other issues. Over what period of time should matching shares be vested? There are lots of examples to look at. Finally, how often should employees be permitted to sell shares back to the company, or should they be transferable? Most private companies do not allow employees to sell shares among themselves. Rather, the company is obliged to buy those shares back. It would seem to be logical to allow the employees to sell shares back at any time. That is a question that would have to be examined.

Those are five of the key issues. There are some ancillary issues that have to be dealt with. The message is that a large number of other plans have been done. The company is not breaking new ground on these issues.

Senator Cools: Can you comment, sir, on the question which I previously asked the minister as to why the number of 10 per cent had been chosen originally? I am looking for some reassurance that these numbers are being chosen based on some sound fiscal planning, or management, according to the minister.

Mr. Woods: Wood Gundy really did not have a role in that. It certainly seems reasonable in the context of the amount of money that might be made available to employees. It is not so large a number that one would say that using any reasonable set of assumptions, the employees, over a period of time, could not possibly come up with that amount of money. On the other hand, it is a number that one would not necessarily expect to be taken up right away and therefore not be able to have a plan on an ongoing basis. From an investment dealer's

[Traduction]

Il y a deuxièmement la question de savoir s'il faudrait établir un régime sur une base permanente ou s'il faudrait simplement un régime au départ pour une période donnée, après quoi les employés ne pourraient plus continuer à acheter régulièrement des actions. Là encore, la question est ouverte. Je ne vois pas pourquoi nous n'aurions pas un régime à fonctionnement continu, mais certaines entreprises ne proposent des actions que d'une façon ponctuelle et ne le font plus ensuite pendant un certain temps.

Il y a aussi la question de savoir s'il faudrait des stimulants pour inciter les employés à acheter des actions, en particulier au début, où ils se posent des questions bien compréhensibles sur les conséquences que peut avoir le régime. Quasiment toutes les entreprises qui mettent sur pied un régime d'achat d'actions pour employés ont recours à un stimulant quelconque pour susciter l'intérêt des employés ou faire de la publicité à ce régime. Les entreprises disent que les avantages de la participation des employés justifient ces stimulants, actions de contrepartie, ristournes, régimes de prélèvement sur le salaire, et prêts sans intérêt.

Je ne vais pas continuer, mais il y a d'autres questions. Sur quelle durée les actions de contrepartie devraient-elles être octroyées? Il y a de multiples exemples à examiner. Enfin, au bout de combien de temps les employés pourraient-ils revendre leurs actions à la société, et seraient-elles transférables? La plupart des entreprises privées n'autorisent pas leurs employés à se vendre des actions entre eux. C'est la compagnie elle-même qui doit les racheter. Il semblerait logique d'autoriser les employés à revendre les actions n'importe quand. C'est une question à étudier.

Ce sont là cinq des grands problèmes, auxquels s'ajoutent d'autres questions secondaires. L'idée principale ici, c'est que de très nombreux autres régimes existent déjà, et que la société ne s'aventure donc pas en terrain inconnu.

Le sénateur Cools: Pourriez-vous me dire un mot au sujet de la question que j'ai précédemment posée au ministre, à savoir pourquoi on avait choisi au départ le pourcentage de 10 p. 100? J'aimerais que vous me confirmiez que ce chiffre a été choisi en fonction d'une saine planification ou d'une saine gestion financière comme nous le dit le ministre.

M. Woods: Wood Gundy n'est pas vraiment intervenu à ce niveau. Je trouve que c'est un montant raisonnable à mettre à la disposition des employés. Il n'est pas excessif, et l'on pourrait difficilement craindre, sur la base d'un scénario raisonnable, que les employés ne soient pas en mesure de l'assumer sur une certaine période. En revanche, c'est un montant assez important et on ne s'attendrait pas nécessairement à ce que les employés achètent immédiatement toutes ces actions et par conséquent à ce que le régime ne fonctionne pas