

[Texte]

Mr. Butland: I'll probably ask every witness the same question. Ontario, Nova Scotia, B.C. and Manitoba have one form or another of assistance to employees to take this initiative. Is this bill complementary or not complementary to what the provinces are doing? Of course the rhetorical question is, if the answer is no, would it not be better if the provinces and the federal government got together and brought in complementary legislation together?

Mr. O'Grady: The bill is certainly complementary. The way in which it delivers some tax assistance is different from the way in which some of the provinces deliver, but in reviewing the bill and in reviewing the Ontario legislation, which we are the most familiar with, we certainly did not discern significant conflicts that would either impede access to the benefits or force you to configure an employee buy-out in a way that was disadvantageous to the very objective that you were trying to pursue.

The Chairman: The next round is five minutes, and I would ask you to stick to it because we have another witness waiting for us.

Mr. Assad (Gatineau—La Lièvre): I looked at the ESOP in the United States some years ago and I got all the documentation. Of course, I didn't go through it exhaustively, but I looked at the high points, needless to say the productivity and the fact that it would create social cohesiveness in society and all the rest. They called it people's capitalism.

I was very interested in reading about a year ago the Michael Porter report that BCNI and the government paid for to show what could be done with productivity and the competence of the workers. Of course, they didn't mention any of this, but nevertheless it brought out the fact that it had been a failure in the past to upscale and upgrade the competitiveness and the ability of our workers.

Under this plan, is there any evidence in the United States that there has been a recycling, if you want, or an upgrading of the competence of the workers? The productivity went up very high.

Mr. O'Grady: The National Centre for Employee Ownership, which is based in California, does maintain quite an elaborate database on ESOP schemes that were set up to promote, support and encourage employee involvement. There are many ESOP schemes in the States that are nominally employee benefit programs, with which the employees really don't have much direct association.

• 1140

That database includes a fairly systematic analysis of both employee attitudes and indicators, and measures of productivity, and yes, certainly, there's a very strong correlation between ESOP schemes, which are consciously configured as part of an effort to encourage greater employee commitment, so that employees are part of the process of creating the ESOP, and improvements in the productivity of corporations. The evidence is quite compelling.

[Traduction]

M. Butland: Je vais probablement poser la même question à tous les témoins. L'Ontario, la Nouvelle-Écosse, la Colombie-Britannique et le Manitoba offrent une aide, sous une forme ou une autre, aux travailleurs qui souhaitent prendre une telle initiative. Ce projet de loi est-il complémentaire ou non complémentaire aux mesures prises par les provinces? Dans la négative, on peut se demander évidemment si les provinces et le gouvernement fédéral n'auraient pas intérêt à proposer des lois complémentaires.

M. O'Grady: Le projet de loi est certainement complémentaire. Les dégrèvements fiscaux qu'il propose sont certes différents de ceux qu'offrent certaines provinces, mais l'examen du projet de loi et de la loi ontarienne, que nous connaissons le mieux, n'a pas révélé d'incompatibilités importantes qui empêcheraient l'accès à certains avantages ou qui imposeraient une formule d'achat par les travailleurs qui serait contraire à l'objectif même que l'on cherche à atteindre.

Le président: Pour la prochaine série de questions, vous ne disposerez que de cinq minutes et je vais vous demander de ne pas dépasser le temps imparti, puisque nous avons un autre témoin à entendre.

M. Assad (Gatineau—La Lièvre): Il y a quelques années, j'ai étudié le programme américain ESOP et j'ai obtenu toute la documentation pertinente. Bien entendu, je ne suis pas trop entré dans les détails; je me suis contenté de m'intéresser aux points saillants, comme la productivité et le fait que cette opération permet de renforcer la cohésion sociale. Les Américains appellent cela le capitalisme populaire.

Il y a un an environ, j'ai lu avec beaucoup d'intérêt le rapport de Michael Porter, commandé par le CCCE et le gouvernement, pour montrer ce qu'il était possible de faire en ce qui concerne productivité les compétences des travailleurs. Bien entendu, le rapport ne faisait pas mention de tout cela, mais soulignait, malgré tout, que les tentatives antérieures visant à améliorer la compétitivité et les compétences des travailleurs s'étaient soldées par un échec.

Est-ce que l'on a assisté, après l'application de ce plan aux États-Unis, à des efforts de recyclage ou d'amélioration des compétences des travailleurs? La productivité a beaucoup augmenté.

M. O'Grady: Le National Centre for Employee Ownership, dont le siège social se trouve en Californie, tient à jour une base de données complète sur les programmes ESOP visant à encourager et à appuyer la participation des travailleurs. Il existe, aux États-Unis, de nombreux programmes ESOP qui sont, d'après leurs noms, destinés à venir en aide aux travailleurs et avec lesquels ceux-ci n'ont pas vraiment de liens directs.

La base de données en question contient une analyse assez systématique des attitudes et des indicateurs propres aux travailleurs, ainsi que des mesures de productivité et révèle, en effet, une étroite corrélation entre les programmes ESOP conçus expressément pour encourager une plus grande adhésion de la part des travailleurs au processus de création de ces programmes, et les améliorations au chapitre de la productivité. Le rapport est assez évident.