

[Texte]

Mr. Foster: To trigger the system in the U.S., as I understand from what you described, does the company essentially buy shares for the employees? Is it an agreement between the employees and the company that starts their whole system going over there? The employee isn't taking money out of his pay-check and putting it into the shares.

Mr. Wurz: That's right, which I think is one of the weaknesses of it, because it doesn't have that ownership issue.

I could be somewhat off on the details of this, but in the U.S. the company initiates the plan. It says it is going to set up an ESOP. Then there are legislated rules as to how much money the company can contribute to the plan—that's a trustee thing—and then the employees at the point in time participate. They are allocated shares based on the contributions per employee, and the company gets full tax deduction for the contribution to the plan.

Mr. Foster: Is there a need in Canada, in your view, to put in place a mechanism, whether it's this one or another, where the whole thing can be triggered by the company, or by the union, and the RRSP system automatically works well? Or, is it something that can be done just by creative management with consultants, and so on?

Mr. Wurz: There may be a need for a mechanism. The one thing about the U.S. system is that the ESOP trust has the right to borrow. It can borrow the money to buy the shares and then as they feed in these annual contributions it pays down the loan. So that is an attractive feature. It's one that I don't see existing in the existing scenario, assuming these tax changes go in. I think it would be a worthwhile feature and it would require the use of a intermediary trust. There may be some creative professionals who could do that. I'm not sure they can.

There's been some work done on that, and there was a paper produced actually by a couple of guys in British Columbia on that issue. But it may require some legislation.

Mr. Bjornson: I want to expand a bit on what Mr. Foster's been talking about, but done in just a little different manner. In effect, he's talking RRSPs.

• 1235

The strength of the bill, as I understand it, is to give employees a tax consideration for investing in the company. Can you justify to me, David Bjornson, who works for the Government of Canada, buying shares of Algoma, not getting preferential treatment, and Steve Butland, who works for Algoma, getting preferential treatment because he has invested in Algoma?

Mr. Wurz: You might have picked a bad example. Algoma is probably a public company in which you could invest. Maybe it isn't any more.

It's an interesting question. It deals with this issue of what I'd call interference in the market, where the free flow of capital. . . While a government employee has no employer to invest in, he can still make his RRSP contribution and invest in mutual funds or publicly traded companies or whatever, or he could invest in that company if that company allowed it.

[Traduction]

M. Foster: D'après ce que vous en avez dit, pour pouvoir se prévaloir de la formule aux États-Unis, l'entreprise doit acheter des actions au nom des employés, n'est-ce pas? Est-ce que tout cela commence par une entente entre les employés et l'entreprise? Une partie du salaire de l'employé ne sert pas à payer les actions?

M. Wurz: C'est exact. Selon moi, c'est d'ailleurs l'une des faiblesses de la formule puisque la question de la propriété ne se pose pas.

Je fais peut-être erreur pour ce qui est des détails, mais je sais qu'aux États-Unis, c'est l'entreprise qui organise le régime. Elle annonce la création d'un RADE. Ensuite, c'est la loi qui prévoit combien d'argent d'entreprise verse au régime—il y a un fiduciaire—et c'est alors que les employés ont une participation. Ils reçoivent un nombre d'actions calculé sur les contributions par employé. Le montant que l'entreprise investit dans le régime est intégralement déductible d'impôt.

M. Foster: Croyez-vous qu'au Canada il faille un mécanisme particulier, que pourrait enclencher l'entreprise ou le syndicat? Est-ce que le REÉR pourrait être utilisé sans problème? Est-ce que des gestionnaires imaginatifs pourraient le faire à l'aide de consultants?

M. Wurz: Il faudrait probablement avoir un mécanisme. Aux États-Unis, le RADE en fiducie a le droit d'emprunter. Il peut emprunter l'argent pour acheter les actions; l'emprunt est remboursé à même les cotisations annuelles. C'est intéressant. Si la Loi de l'impôt sur le revenu est modifiée, je ne crois pas que cela serait possible. Il vaudrait peut-être la peine d'envisager une telle disposition; sauf qu'il faudrait un fiduciaire intermédiaire. Certains spécialistes très imaginatifs y parviendraient peut-être, mais je n'en suis pas certain.

Il y a eu des études là-dessus, dont un document rédigé par deux gars de Colombie-Britannique. Je crois qu'il faudrait une loi.

M. Bjornson: Dans la foulée de M. Foster qui a plutôt parlé des REÉR, je voudrais aborder un sujet un peu différent.

Si je comprends bien, le point fort du projet de loi, c'est le fait qu'il accorde à l'employé un avantage fiscal s'il investit dans son entreprise. Pouvez-vous m'expliquer pourquoi moi, David Bjornson, qui travaille pour le gouvernement fédéral et qui achète des actions d'Algoma, je n'aurais droit à aucune déduction alors que Butland, qui travaille pour Algoma et qui achète des actions d'Algoma, aurait droit, lui, à une telle déduction?

M. Wurz: Vous avez mal choisi votre exemple. Algoma est sans doute une entreprise publique dans laquelle vous pourriez effectivement investir. Peut-être que ce n'est plus le cas.

Votre question est intéressante. Vous mettez le doigt sur ce que j'appelle une ingérence sur le marché où le mouvement libre des capitaux. . . Un fonctionnaire ne peut pas investir dans l'entreprise qui l'emploie, mais il peut tout de même cotiser à son REÉR et investir dans des fonds mutuels, dans des sociétés cotées en bourses, ou ailleurs. Il pourrait même investir dans Algoma si cela était autorisé par la compagnie.