

[Texte]

Mr. Gustafson: I have one observation on the cooperatives. Maybe your studies show differently, but where they tried to initiate a cooperative farm as opposed to a family farm, it always seemed to be run by almost a dictatorial system; and when grandfather or father was gone, it didn't work and the thing fell apart.

The cooperatives never worked. I could name you half a dozen cooperative farms that started, and they're not existing today. Maybe a few have made it, but not many.

Dr. Long: I think the family farm is the ultimate employee-owned company.

Mr. Gustafson: It certainly is, but it's usually one or two strong individuals in there who keep it going, keep harmony in the family, keep it working, until a divorce happens or something like that and it goes into financial disaster. You must know the history on that.

Dr. Long: I think those are almost 100% different from what we're talking about. To me, as I say, the family farm would be closer to the employee ownership concept, where the owner manages and operates it. Certainly in places like the Soviet Union and China—the Soviet Union faster—they're taking apart the so-called cooperative or collective farms. They were really government-owned more than anything else. Nobody owned them, and they're now busily creating individual ownership.

Certainly I would never suggest cooperative farms. I don't think that's a good idea at all in the sense of what you're talking about.

Mr. Bjornson: I have one very quick question. In response to Mr. Foster's question, you spoke about how the companies automatically provided funding or built up equity on behalf of the employees. The employees didn't have to turn around and go out and sign the cheque to move the money. Do these companies gain any preferential treatment from labour so that they can go about doing that? Is this a way of subsidizing the company transferring the funds on behalf of the employee into part ownership of the company? Are the employees working for a lower rate of pay?

Dr. Long: Oh, no, not in general. With most, I would say 99% of ESOPs, they're not. There have been a very few famous examples where in return for wage concessions the unions, instead of getting nothing, have demanded an employee share ownership plan, which I think was very smart on their part, because their company was saying, okay, they could do two things. One thing is to roll back their pay; they could accept wage roll-backs. The unions say, okay, roll back our pay and give us some of the worthless stock you have, which it usually is in those kinds of circumstances. That's the case with Chrysler. The company is usually willing to say, sure, we'll give you some of our worthless Chrysler stock.

[Traduction]

M. Gustafson: Je voudrais faire une observation à propos des coopératives. Peut-être que vos études démontrent le contraire, mais j'ai constaté que là où l'on a voulu remplacer une exploitation agricole familiale par une coopérative, ce fut un échec parce que l'exploitation familiale était presque toujours dirigée par un grand-père ou un père à la façon d'un dictateur. Une fois cette personne décédée, plus rien n'allait.

Les coopératives ont toujours échoué. Je pourrais vous donner une demi-douzaine d'exemples de fermes qui n'existent plus aujourd'hui. Peut-être que certaines ont réussi, mais elles sont rares.

M. Long: Je pense que l'exploitation agricole familiale est le modèle, par excellence, d'entreprise appartenant à ses employés.

M. Gustafson: Certainement, mais généralement tout repose sur une ou deux fortes personnalités qui préservent l'harmonie dans la famille, et qui sont en charge. Mais en cas de divorce, un autre événement comparable, c'est la ruine. Vous devez en savoir quelque chose.

M. Long: Ce genre d'exploitation n'a rien à voir avec ce dont nous parlons ici. D'après moi, l'exploitation familiale se rapproche plutôt de la participation aux bénéfices où c'est le propriétaire qui exploite l'entreprise. En Union soviétique, très rapidement, et en Chine, on est en train de démanteler les prétendues coopératives ou exploitation collective, lesquelles appartenaient en fait à l'État. On s'affaire maintenant à créer la propriété individuelle.

Personnellement, je ne recommanderai jamais la mise en place d'exploitations agricoles coopératives. Je trouve que ce n'est pas une bonne idée pour les raisons que vous invoquez.

M. Bjornson: Je vais poser une courte question. En réponse à M. Foster, vous avez dit que les entreprises finançaient automatiquement la participation des employés. Les employés n'étaient pas obligés de déboursier quoi que ce soit. Est-ce que ces entreprises ont obtenu un traitement préférentiel de la part des syndicats? Est-ce une forme de subvention pour les entreprises qui cèdent leurs parts aux employés? Est-ce que les employés doivent accepter une diminution de salaire?

M. Long: Normalement, non. La plupart du temps, dans 99 p. 100 des cas, ce n'est pas ce qui se produit. Il y a évidemment des exemples célèbres, mais très peu, où les syndicats ont exigé un régime d'actionnariat des employés en retour de concessions salariales. C'était très intelligent de leur part parce qu'en échange de diminutions de salaires, les syndicats exigeaient un certain nombre d'actions, généralement sans valeur à ce moment-là. C'est ce qui s'est passé chez Chrysler. C'est ainsi que Chrysler a accepté de donner aux syndicats des actions alors sans valeur. Or, trois ans plus tard, les employés avaient récupéré leur manque à gagner grâce à ce que l'entreprise leur avait donné au