

Initiatives ministérielles

M. Dennis Mills (Broadview—Greenwood): Monsieur le Président, je suis heureux de pouvoir dire un mot sur le projet de loi C-73.

Je voudrais vous faire part d'une expérience que j'ai vécue en 1985 et 1986. Je travaillais alors avec un monsieur du nom de Frank Stronach que je considère comme étant un des entrepreneurs les plus dynamiques du Canada. Il dirigeait—et dirige toujours d'ailleurs—la société Magna International. Il s'agit d'une société qui fabrique des pièces d'auto. C'est une des entreprises les plus diversifiées dans ce domaine au Canada. Les exportations représentent 85 p. 100 de son chiffre d'affaires. Cette entreprise rivalise avec les Allemands et les Japonais et se tire très bien d'affaire. Ce qui fait la force de la société Magna, c'est la culture d'entreprise qui lui est propre. Le point névralgique de cette culture, c'est le fait que les employés sont tous actionnaires de leur société.

• (1205)

Quand j'ai entendu dire que la Chambre des communes allait être saisie de ce projet de loi, j'ai été intrigué. J'ai d'abord pensé que c'était la preuve que la Société canadienne des postes pouvait faire un pas dans la bonne direction. Or, plus je me penchais sur le projet de loi, plus je l'étudiais et me documentais à son sujet, plus je me rendais compte qu'il n'y avait nulle trace du principe qui fait la force de la société Magna: la participation au capital-actions et la participation aux bénéfices. C'est pourquoi je m'y oppose.

J'ai déjà dit à propos de ce projet de loi que je souscrivais au principe de la participation des employés au capital-actions, mais un cadre s'impose. Tout cela doit se tenir. Il doit y avoir un ensemble de règles que devront suivre les dirigeants pour que le régime puisse fonctionner adéquatement.

Je voudrais revenir brièvement au cas de la société Magna, et lire des extraits de l'acte constitutif de cette entreprise. Je veux démontrer par là en quoi son programme de participation des employés à l'entreprise et de partage des profits diffère du régime proposé dans le projet de loi. Selon moi, cette différence explique pourquoi le projet de loi ne sera pas avantageux pour les employés, et pourquoi il ne faut pas l'adopter.

Tout d'abord, lorsque la société Magna s'est constituée, elle a vu à ce que l'ensemble du régime fonctionne de façon harmonieuse. On ne peut pas instaurer un régime permettant aux employés d'acquérir 10 p. 100 des actions ou de participer aux profits sans établir des principes auxquels l'ensemble des cadres doivent adhérer. On

ne peut pas se contenter de belles paroles, il faut mettre les choses par écrit, noir sur blanc. Les règles doivent être énoncées de manière à ce que chacun au sein de la société soit pleinement responsable.

On me permettra de lire rapidement le texte constitutif de la société Magna. En ce qui concerne le conseil d'administration, la société Magna estime que des cadres venant de l'extérieur savent donner des conseils impartiaux et qu'ils peuvent assurer une discipline. La majorité des membres du conseil d'administration de la société Magna sont recrutés à l'extérieur de l'entreprise.

Au chapitre de l'acquisition d'actions par les employés et de leur participation aux profits, la société Magna leur réservera 10 p. 100 de ses profits avant impôt. Ces fonds serviront à acheter des actions en fiducie de la société Magna pour les employés et seront remis en espèces aux employés, en reconnaissance de leur rendement et de leurs états de service. Dans ce cas-ci, les employés n'achètent pas d'actions, puisque 10 p. 100 des profits avant impôt de la société seront réservés à l'achat d'actions pour les employés.

Quant à la participation des actionnaires aux profits, la société Magna distribuera en moyenne 20 p. 100 de ses profits annuels nets aux actionnaires.

En ce qui concerne la participation des cadres aux profits, la société crée, afin d'assurer un engagement contractuel à long terme des cadres, un régime de rémunération qui prévoit, outre un régime de rémunération comparable à ce qui se fait ailleurs dans l'industrie, une distribution aux cadres d'au plus 6 p. 100 des profits avant impôt de la société.

La recherche et le développement technologique représentent un autre élément clé de la constitution de Magna, puisque la société affecte 7 p. 100 de ses profits avant impôt à la recherche et au développement technologique afin d'assurer sa viabilité à long terme.

• (1210)

En ce qui concerne ses responsabilités sociales, la compagnie doit verser un maximum de 2 p. 100 de ses bénéfices avant impôt à des oeuvres de bienfaisance et à des organismes culturels, éducatifs et politiques pour renforcer la trame de la société.

La direction doit faire un minimum de bénéfices. Si Magna ne réalise pas un profit minimum, après impôt, de 4 p. 100 au titre de son capital-actions pendant deux années consécutives, les actionnaires de classe A, votant en tant que groupe, ont le droit d'élire des directeurs supplémentaires.