

[Texte]

The employees really don't understand a lot about investing. They don't understand a lot about shares and what it all means to be an owner. It takes something to convince them that I'm depending on this company for my employment so I should be putting in my savings also. Should I also be putting additional money that I could be putting toward my retirement into the same company? Certainly this is a concern that many have and it's a legitimate one.

This type of tax incentive does two things. It encourages them to look at this possibility of investing in their own firm. It also helps them reduce the risk to some degree once you consider the tax deductions. The investment is cheaper than it would have been otherwise. In a sense, this is compensating them for some of their risk in putting all of their eggs in one basket. I think it's needed, from that point of view.

Employees, of course, knowingly go ahead and do this. In the case of Great Western Brewing, each employee contributed between \$25,000 to \$50,000 to keep their company going. This is a very rare and unique case, and you won't get that happening very often. Most employees are not in a position to be able to do that.

In the United States the system is so different. You were asking for a comparison. The way it's set up, in fact, is that the employees make no direct contribution at all. They don't receive the money and then consciously decide to pay it back. In fact, the company makes a contribution on their behalf. All employees within the company are included under the ESOP, the employee share ownership plan. There is actually no cash outlay on their part at all, so there is no decision to be made in terms of whether to invest or not. They don't actually see that.

It's a very different system and is designed to get very great participation, because in each company the law requires that the majority of employees are covered under the ESOP. You're allowed to exclude part-time employees, those on a very short term or seasonal employees, but beyond that in the United States, the law requires that all employees be covered. In that sense, the employees are not having to make any direct financial outlay.

In Canada, of course, it's different. They have to think about it. However, I do think there's a benefit in that. I think that when individuals consciously invest their own funds, the potential is greater for motivation and commitment to the company.

**Mr. Foster:** Mr. Chairman, could I have one short question?

**The Chairman:** We're running out of time. We have another witness here from British Columbia. Mr. Gustafson.

**Mr. Gustafson (Souris—Moose Mountain):** Dr. Long, it's interesting that a lot of new ideas have come out of Saskatchewan. It seems that in many cases we face the difficulties of new ideas first.

This one is a rather enterprising idea. We seem to have gone through the era of the government taking over everything and we found out that didn't work. The reason it started in Britain is because they got into a bigger mess earlier than we did and they had to fight their way back out of it. It was the same in the U.S.

[Traduction]

Les employés ne comprennent pas grand-chose aux investissements, aux actions et à ce que cela représente d'être propriétaire. Il faut trouver quelque chose pour les convaincre que, si une entreprise leur assure un emploi, aussi bien y investir leurs épargnes. Et l'argent qu'ils mettraient de côté pour leur retraite, devraient-ils l'investir dans cette même entreprise? Telle est leur grande préoccupation et ils n'ont pas tort.

Grâce à un tel incitatif fiscal, on peut, à la fois, les pousser à envisager la possibilité d'investir dans leur entreprise et amoindrir quelque peu les risques, si l'on tient compte des déductions d'impôt. L'investissement coûte alors moins cher. En un sens, on les indemnise pour le risque qu'ils courent en mettant tous leurs oeufs dans le même panier. Vues sous cet angle, de telles mesures sont indispensables.

Évidemment, les employés agissent en connaissance de cause. Dans le cas de la Great Western Brewing, chaque employé a investi entre 25 000\$ et 50 000\$ pour maintenir l'entreprise à flot. C'est extrêmement rare et il est peu probable que cela se reproduise très souvent. La plupart des employés n'ont pas les moyens de faire des investissements comparables.

Aux États-Unis, le système est bien différent. Vous m'avez demandé de faire une comparaison. En fait, là-bas, les employés n'apportent aucune contribution directe. Ils ne touchent pas l'argent et ne prennent pas eux-mêmes la décision de rembourser. C'est l'entreprise qui contribue en leur nom. Tous les employés de l'entreprise adhèrent au RADE le régime actionnariat des employés. En réalité, ils n'ont rien à déboursier et n'ont donc pas à décider d'investir ou non. Tout cela se fait automatiquement.

C'est une formule bien différente, conçue pour assurer la participation la plus large possible puisque la loi exige que le régime vise la majorité des employés de l'entreprise. On a le droit d'exclure les employés à temps partiel, les employés à court terme et les employés saisonniers, mais tous les autres doivent adhérer au régime, aux États-Unis. C'est pourquoi les employés n'ont rien à déboursier directement.

Au Canada, c'est évidemment différent. Les employés doivent prendre eux-mêmes une décision. Je crois toutefois que cette formule a des avantages. Quand quelqu'un décide lui-même d'investir son argent, sa loyauté envers l'entreprise sera bien plus grande.

**M. Foster:** Monsieur le président, puis-je poser une brève question?

**Le président:** Il ne nous reste pas beaucoup de temps. Nous avons un autre témoin de la Colombie-Britannique. M. Gustafson.

**M. Gustafson (Souris—Moose Mountain):** Monsieur Long, ce qui est intéressant, c'est que plusieurs de ces idées nouvelles nous viennent de la Saskatchewan. On dirait que c'est cette province qui les met la première à l'épreuve.

Ce nouveau projet est assez audacieux. L'époque où le gouvernement contrôlait tout semble être terminée, car nous nous sommes rendu compte que cela n'allait pas. Si la Grande-Bretagne a été la première à proposer une telle idée, c'est parce qu'elle s'est trouvée en difficulté avant nous et qu'elle a dû se débrouiller pour s'en sortir. C'est pareil aux États-Unis.