

[Texte]

The ESOPs have been around a long time. Canada is approximately 18 years behind the United States in ESOP implementation. It's about six years behind the United Kingdom and probably about three years behind the EEC.

In the United States over \$60 billion has been invested in ESOPs. Over 10,000 companies have ESOPs implemented, and this represents 13% of the labour force in the United States.

I think certain facts and fables that relate to ESOPs have to be clarified. Basically, the first one is that people who are looking at an ESOP think of it as the mother-pie issue. It automatically means better run companies. It means higher productivity. It means better profits. It means more growth. That's not necessarily the case.

A properly implemented ESOP where employees participate in the management of the company translates into productivity gains of between 8% to 11% per annum. For example, after five years a company with a participative ESOP plan in place will be 50% more productive and, in many cases, more profitable than a non-ESOP—or even ESOP-oriented company that does not have a participative program.

For example, if a company puts in an ESOP but their intent was really as a sop to make the employees think they're going to be owners—in other words, a scam—then this ESOP will not work. In many instances, it's probably better not to put the ESOP in. So under fable number one, research in the U.S. has shown that participative ESOPs increase productivity growth rates of 52% per year higher.

In Ontario, the Toronto Stock Exchange did a study in 1986—our association will be updating it in 1992—where they looked at productivity among ESOP public companies versus non-ESOP TSE-traded public companies, and the results mirrored the U.S. history. Nearly 25% higher productivity in ESOP companies. . . return on capital was 65% higher. Five-year profit growth rate was 95% higher and market performance was 2% to 10% higher.

Fable number two is that ESOPs will prevent plant closures. This is not the case. Again, in the United States where they have 18 years of experience with this kind of situation, out of 10,000 ESOPs, basically 70 to 80 were distress or turnaround situations, such as steel, lumber, trucking. So what you're looking at is less than 1% of the ESOP growth in the United States is turnaround situations, and because of this NCEO, research has also shown that 80% of these distress sales did actually turn around at some point in time.

[Traduction]

Les programmes d'achat d'actions existent depuis longtemps. Le Canada a environ 18 années de retard par rapport aux États-Unis en ce qui a trait à leur mise en oeuvre, six ans par rapport au Royaume-Uni et environ trois ans sans doute, par rapport à la CEE.

Aux États-Unis, on a investi plus de 60 milliards de dollars dans ces régimes. Plus de 10 000 sociétés ont mis en oeuvre des programmes ESOP, ce qui représente 13 p. 100 de la population active américaine.

Je pense que nous devons préciser certains faits et infirmer certaines fables au sujet de ces programmes. Premièrement, beaucoup de ceux qui envisagent un tel régime s'imaginent que c'est une solution magique qui améliorera automatiquement l'administration des entreprises et augmentera la productivité, les bénéfices, la croissance et ainsi de suite. Ce n'est pas nécessairement le cas.

Un régime d'actionnariat pour employés qui est bien implanté, où les travailleurs participent à la gestion de la société, se traduit par une hausse de productivité qui se situe entre 8 et 11 p. 100 par année. Par exemple, après cinq ans une société qui a implanté un tel régime aura augmenté sa productivité de 50 p. 100 et sera souvent plus rentable que les entreprises qui n'ont aucun plan comparable ou qui ont des régimes non participatifs.

Si une société met en oeuvre un régime pour tromper ses employés et leur faire croire qu'ils seront propriétaire de l'entreprise, ce régime est voué à l'échec. Dans bien des cas, il vaut sans doute mieux ne rien faire du tout. Donc, quant à cette première fable, la recherche aux États-Unis a montré que les régimes d'actionnariat participatifs pour employés augmentent de 52 p. 100 par an, leur productivité.

En Ontario, la bourse de Toronto a effectué une étude en 1986—que notre association mettra à jour en 1992—laquelle portait sur la productivité des sociétés ouvertes avec régime d'achat d'actions, par rapport à celles de sociétés ouvertes dont les actions sont transigées à la bourse de Toronto, mais qui n'avaient pas de régime d'achat d'action par les employés. Les résultats ont reflété ce qui s'est passé aux États-Unis. Les sociétés qui avaient de tels régimes étaient plus productives que les autres, et cet écart se chiffrait à presque 25 p. 100. Le rendement du capital était aussi de 65 p. 100 plus élevé. L'augmentation de la marge bénéficiaire sur une période de cinq ans se chiffrait à 95 p. 100 et la valeur des actions, avait, elle aussi, augmenté de 2 à 10 p. 100.

La fable numéro deux veut que ces régimes empêchent les fermetures d'usines, ce qui n'est pas le cas. Pour prendre, une fois de plus, l'exemple des États-Unis qui ont 18 années d'expérience en la matière, sur 10 000 régimes d'achat d'actions par les employés, 70 à 80 seulement concernaient des sociétés qui connaissaient de grosses difficultés financières ou qui essayaient de se remettre sur pied dans des domaines comme l'acier, le bois ou le camionnage. Cela signifie que moins de 1 p. 100 des sociétés où l'on a implanté des régimes d'achat d'actions par les employés étaient dans une situation difficile qu'on essayait d'améliorer et la recherche du National Centre for Employee Ownership a aussi montré que, dans 80 p. 100 des cas, la situation de la société en péril s'était en fait améliorée avec le temps.