

[Texte]

The scrutiny of an employee buy-out is very much a task carried out by the head office of the union. You can be assured that unions are exercising enormous scrutiny of the employee buy-out option because there's a natural doubt as to whether or not that's the sort of situation unions should be getting into. So the test that is applied is a very severe one, I think.

**Mr. Foster:** Yes. With regard to the problem of the adversarial situation—and you've mentioned the human resource management, which is the big advantage—we have what is perhaps a more adversarial situation in many areas of Canada than in the U.S., although I don't know. I'd be interested in your view on that. In every case where you have an employee buy-out, do you find that the adversarial situation goes down, regardless of how great it was between management and labour? It seems to me that it's really the Achilles's heel of the whole operation. What has the experience been in the buy-outs you've been involved in?

**Mr. O'Grady:** The experience in the United States is certainly that labour management relations go through a revolution and just get turned around, and turned around very quickly. Indeed, I think those who are familiar with the Algoma situation would confirm that there's been quite a dramatic change in attitudes on both sides of the table.

**Mr. Blenkarn (Mississauga South):** On the Algoma situation, though, that was really a situation in which workers bought stock to save their jobs. There wasn't a takeover or something going on, in that way. Algoma would've gone to the scrapyard and that would've been the end of Algoma. Consequently, as you point out, the shares were worthless and that fact made it quite easy to distribute shares to employees because they weren't being given anything of value, other than ownership and direction, but there wasn't any equity involved.

Now, regarding the labour response for a venture capital corporation, what's your real concern? As you appreciate, a number of people use their self-directed RRSPs to get into that field, and not only can they deduct their contribution, but they can personally take the tax credit. So they wind up double-dipping their money, in a sense, as it goes into that scheme. That is a very favourable investment arrangement. Not only is it not just a deduction as this bill calls for—this bill just talks about a deduction—but you're able to double up on the deduction by taking the deduction for your RRSP contribution, plus a tax credit.

• 1125

It seems to me that the current proposal by the government is much more favourable to workers than this one is. So why are you supporting this one?

**Mr. O'Grady:** I have two observations. First, the labour-sponsored venture capital corporation is intended to be a mutual fund-like operation. In other words, it's intended to be diversified. Given the fact that its mandate is to invest in

[Traduction]

C'est généralement le bureau central du syndicat qui examine le projet d'achat d'une entreprise par les salariés. Je peux vous assurer que les syndicats examinent de près les options d'achat étant donné qu'ils sont naturellement du bien-fond des situations où ils sont appelés à s'engager. Par conséquent, je crois que les critères appliqués sont très rigoureux.

**M. Foster:** Oui. Pour ce qui est du problème de l'antagonisme entre les travailleurs et direction—et vous avez mentionné la gestion des ressources humaines qui est le grand avantage—cet antagonisme est peut-être plus fort dans de nombreuses régions du Canada qu'aux États-Unis, quoique cela reste à démontrer. J'aimerais connaître votre point de vue à ce sujet. Constatez-vous que l'antagonisme diminue en cas de rachat de l'entreprise par les salariés, quelles qu'en ait été l'intensité auparavant? Il me semble que c'est le talon d'Achille de toute l'opération. Qu'avez-vous remarqué dans les achats d'entreprises auxquels vous avez participé?

**M. O'Grady:** L'expérience américaine révèle que les relations entre le patronat et les ouvriers évoluent très rapidement. Ceux qui ont suivi l'opération Algoma peuvent confirmer qu'il y a eu un changement d'attitude spectaculaire de chaque côté de la table de négociations.

**M. Blenkarn (Mississauga Sud):** Dans le cas de Algoma, cependant, les travailleurs ont acheté les actions pour pouvoir conserver leur emploi. Ce n'était pas tout à fait la même chose qu'une prise de contrôle. Sans l'intervention des salariés, l'Algoma Steel aurait dû fermer ses portes. Par conséquent, les actions ne valaient rien et c'est ce qui en a facilité la distribution entre les salariés. Les actions ne valaient rien et avaient uniquement une incidence sur le plan de la direction et de la propriété de l'entreprise.

Et maintenant, quelles sont vos véritables inquiétudes au sujet de la réaction des travailleurs à l'égard d'une société de capital-risque? Comme vous le savez, beaucoup de gens utilisent leur REÉR autogéré pour investir. Cela leur permet de déduire leurs contributions et, également, de bénéficier d'un crédit d'impôt personnel. Dans un sens, ils ont donc doublement avantage à investir dans une telle opération. C'est une formule d'investissement très intéressante, puisqu'elle constitue non seulement une cotisation déductible, comme le veut le projet de loi, mais qu'en plus elle permet de déduire la contribution au REÉR et de bénéficier d'un crédit d'impôt.

Il me semble que la proposition gouvernementale actuellement est beaucoup plus intéressante pour les travailleurs. Aussi, pourquoi appuyez-vous l'autre?

**M. O'Grady:** J'ai deux remarques à faire. Premièrement, la société de capital-risque parrainée par les salariés est destinée à être une opération du type fonds mutuel. Autrement dit, elle doit être diversifiée. Cette diversité est