



CHAMBRE DES COMMUNES
CANADA

RAPPORT DU SOUS-COMITÉ
VISANT À PROMOUVOIR
LA PARTICIPATION DES EMPLOYÉS
AUX PROFITS DES ENTREPRISES

COMITÉ PERMANENT
DES
FINANCES, DU COMMERCE ET DES QUESTIONS ÉCONOMIQUES

JUIN 1982

SOUS-COMITÉ

VISANT A PROMOUVOIR LA PARTICIPATION DES EMPLOYÉS AUX PROFITS DES ENTREPRISES

PRÉSIDENTE: Mme Céline Hervieux-Payette Lib., (Montréal-Mercier), Qué.

VICE-PRÉSIDENT: M. John Thomson, P.C., (Calgary-Sud), Alberta.
M. Rod Murphy, NPD, (Churchill) Manitoba
M. John Evans, Lib., (Ottawa-Centre) Ontario

PERSONNEL

M. Kevin Kerr, Services des recherches, Bibliothèque du Parlement
M. Gilles Gauthier, Services des recherches, Bibliothèque du Parlement
Jacques Lahaie
Greffier du Sous-comité

CHAMBRE DES COMMUNES

HOUSE OF COMMONS

Fascicule n° 5

Issue No. 5

Le mardi 15 juin 1982

Tuesday, June 15, 1982

Le mardi 22 juin 1982

Tuesday, June 22, 1982

Le mardi 29 juin 1982

Tuesday, June 29, 1982

Présidente: M^{me} Hervieux-Payette, député

Chairperson: Mrs. Hervieux-Payette, M.P.

*Procès-verbaux et témoignages
du Sous-comité*

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Sub-committee*

Visant à promouvoir la participation des employés aux profits des entreprises

To Promote Profit-sharing by Employees in Business

*du Comité permanent des finances, du commerce
et des questions économiques*

*of the Standing Committee on Finance, Trade
and Economic Affairs*

CONCERNANT:

RESPECTING:

Ordre de renvoi

Order of Reference

Y COMPRIS:

INCLUDING:

Rapport final

Final Report

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981-1982

First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81-82

Publié en conformité de l'autorité de l'Orateur de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnement et Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

Le Comité permanent des finances, du commerce et des questions économiques à l'honneur de présenter son

QUINZIÈME RAPPORT

Conformément à son Ordre de renvoi du vendredi 3 juillet 1981, votre Comité a confié à un Sous-comité l'étude de l'objet du Bill C-225, Loi favorisant la participation des employés aux profits des entreprises.

Le Sous-comité a présenté son rapport final au Comité. Votre Comité a adopté ce rapport sans y apporter de modifications et demande que le gouvernement étudie l'opportunité d'appliquer la recommandation qui s'y trouve. Le texte intégral du rapport apparaît dans le fascicule n° 5 du Sous-comité.

Chapitre 1	Opinion publique sur la participation des employés aux bénéfices, au capital-actions et à la prise de décision	25
Annexe A	Liste des témoins	29
Annexe B	Liste des présentations	31
Annexe C	Résumé des dispositions fiscales fédérales concernant les régimes de participation des employés aux bénéfices et aux régimes d'acquisition d'actions	32
Annexe D	Bibliographie	37

TABLE DES MATIÈRES

		Page
	Introduction	7
Chapitre 1	Buts et objectifs des régimes de participation des employés aux bénéfiques, au capital-actions et à la prise de décision	11
Chapitre 2	Modèles de régimes de participation des employés au Canada	13
Chapitre 3	Modèles de régimes de participation des employés dans le monde occidental	19
Chapitre 4	Opinion publique sur la participation des employés aux bénéfiques, au capital-actions et à la prise de décision	25
Annexe A	Liste des témoins	29
Annexe B	Liste des présentations	31
Annexe C	Résumé des dispositions fiscales fédérales concernant les régimes de participation des employés aux bénéfiques et aux régimes d'acquisition d'actions	33
Annexe D	Bibliographie	37

INTRODUCTION

Le 25 février 1982, le Comité permanent des finances, du commerce et des questions économiques a créé par résolution un Sous-comité composé de quatre membres chargés d'examiner le sujet du bill C-225, Loi visant à promouvoir la participation des employés aux profits et à la gestion des entreprises.

Le bill C-225 a été adopté en première lecture le 2 mai 1980. Son objectif fondamental est d'améliorer les relations employeur-employés et de relever la productivité des entreprises. A cette fin, le bill propose de modifier l'article 24 de la Loi sur les corporations commerciales canadiennes afin d'exiger de toute société constituée au niveau fédéral ayant plus de 100 employés d'émettre une classe d'actions réservée exclusivement à ses employés. Les détenteurs de ces actions auraient droit de recevoir, avant les détenteurs d'actions ordinaires, des dividendes qui seraient versés sous forme d'espèces, de droits de propriété ou d'actions entièrement payées de la société.

De plus, le bill C-225 propose de modifier l'article 97 de la Loi sur les corporations commerciales canadiennes afin d'obliger toute société ayant plus de 100 employés d'élire deux employés au conseil d'administration. En outre, il faudrait que les résolutions adoptées par le conseil concernant le versement de dividendes ou la répartition de biens ou d'argent de la société soient acceptées aux deux tiers.

Le mandat du Sous-comité était le suivant:

- (1) Etudier les moyens selon lesquels le gouvernement du Canada pourrait améliorer la connaissance de ses citoyens concernant notre système économique en expliquant la fonction fondamentale du financement des entreprises;
- (2) Etudier et faire les recommandations nécessaires sur les modèles de participation encouragés par d'autres gouvernements au Canada ou à l'étranger, tout en examinant les effets particuliers de la redistribution des profits sous forme d'actions remises aux employés;

- (3) Etudier et faire les recommandations nécessaires pour que la structure fiscale des gouvernements ainsi que les divers mécanismes de financement des entreprises soient examinés en vue d'améliorer la productivité des investissements;
- (4) Etudier d'autres formules de participation des employés aux conseils d'administration et à la prise des décisions d'une compagnie en général.

L'on a convenu, dans le contexte du bill C-225, que le mandat du Sous-comité était très étendu et l'on s'est accordé pour mettre l'accent sur les points (2) et (4). Cela signifiait que le Sous-comité s'intéresserait surtout à la participation financière des employés selon des modèles de participation aux bénéfices et à la propriété ainsi qu'à la participation des employés à la prise de décision.

Au cours du mois d'avril et pendant la première semaine de mai (Phase I), le Sous-comité a rencontré des représentants des Bourses de Montréal et de Toronto, des représentants de syndicats et des spécialistes des domaines de la participation aux bénéfices et de la prise de décision. Cela a permis aux membres du Sous-comité, dans un contexte non officiel, de se familiariser avec les éléments du dossier avant la tenue des audiences publiques (Phase II).

Par une campagne de publicité à travers le Canada, le Sous-comité a invité les personnes ou groupes intéressés à faire parvenir un mémoire écrit traitant de la participation des employés aux profits des entreprises. Le nombre de mémoire reçu s'est élevé à 30. Le Sous-comité a commencé ses audiences publiques au cours de la deuxième semaine de mai et, durant cette période, il a reçu des témoignages de plusieurs personnes intéressées, parmi lesquelles se trouvaient des représentants du milieu des affaires et des syndicats. Toutefois, en raison d'un échéancier très strict, les audiences publiques se sont terminées à la mi-juin afin de permettre au Sous-comité de préparer son rapport.

Dans leurs présentations, la plupart des intéressés ont manifesté leur appui aux objectifs globaux du bill C-225, tout en s'opposant assez fermement aux dispositions du projet de loi qui visent à créer une catégorie spéciale d'actions avec droit prioritaire aux dividendes et à celles qui imposent la représentation d'employés aux conseils d'administration. En général, on semble d'accord pour définir le rôle du gouvernement comme étant de favoriser et de collaborer plutôt que d'imposer certaines mesures.

Le message très clair que le Sous-comité a reçu au cours des audiences publiques fut que le Canada avait beaucoup à gagner de l'établissement de régimes de participation des employés aux bénéfices, au capital-actions et à la prise de décision des entreprises. Le Sous-comité partage également cet avis. Malheureusement, le Sous-comité n'a pu toutefois examiner tous les aspects de cette vaste question. Il soumet donc la recommandation suivante.

Recommandation

Les membres du Sous-comité visant à promouvoir la participation des employés aux profits des entreprises recommandent que le Parlement du Canada établisse un groupe d'étude parlementaire chargé d'entreprendre une étude exhaustive de la participation des

employés aux bénéfices, au capital-actions, et à la prise de décision et qu'il fasse rapport de ses constatations au bout d'une année.

Cette question suppose divers éléments d'ordre pratique et économique. Si le groupe d'étude parlementaire est effectivement mis sur pied, son étude pourrait comprendre: la répercussion des régimes de participation des employés aux bénéfices et à l'actionnariat sur diverses variables économiques; leur portée sur l'avoir des actionnaires existants; le traitement devant s'appliquer aux titres cotés en bourse et ceux qui ne le sont pas; l'utilisation des mesures fiscales et d'autres mécanismes de stimulation; les aspects juridiques; les moyens d'aider les sociétés, spécialement les petites et moyennes entreprises, à réunir des capitaux; d'autres régimes d'amélioration de la productivité et enfin des moyens de favoriser la communication et la collaboration entre employeurs et employés.

Les membres du Sous-comité tiennent enfin à exprimer leur gratitude à tous ceux qui ont pris le temps de faire connaître leurs opinions au Sous-comité. Quant à tous ceux qui s'étaient préparés à nous exposer leur point de vue mais qui pour une raison ou pour une autre n'ont pu le faire, nous leur exprimons notre regret de n'avoir pu prolonger nos délibérations sur la question.

Notre rapport est divisé en quatre sections:

- 1) les buts et objectifs des régimes de participation des employés aux bénéfices, au capital-actions et à la prise de décision
- 2) un aperçu des modèles de régimes de participation des employés au Canada
- 3) les autres modèles de régimes de participation des employés dans le monde occidental
- 4) les principaux points soulevés lors des représentations faites par le public devant le Sous-comité

Chapitre 1

BUTS ET OBJECTIFS DE LA PARTICIPATION DES EMPLOYÉS AUX BÉNÉFICES, AU CAPITAL-ACTIONS ET À LA PRISE DE DÉCISION

1. On définit la participation des employés aux bénéfices comme étant un arrangement en vertu duquel un employeur répartit, annuellement ou plus fréquemment, une partie des bénéfices, habituellement un pourcentage fixe, sous forme d'espèces ou de biens d'autre nature à ses employés. La participation au capital-actions est une disposition selon laquelle un employeur offre à ses employés une partie du capital-actions de l'entreprise. Enfin, la participation à la prise de décision prend la forme d'un accord permettant aux employés d'avoir voix au chapitre sur les questions qui concernent l'exploitation de la société qui les emploie. La participation dans ce contexte peut se faire à plusieurs niveaux, de l'atelier jusqu'au conseil d'administration. Dans ce dernier cas, les employés peuvent participer à des décisions qui touchent les aspects généraux de la gestion d'une entreprise. Quant à la participation aux décisions au niveau de l'atelier, l'employé a voix au chapitre au sujet de questions qui concernent directement le cadre de travail et la production.

2. Depuis 1976, la croissance de la productivité au Canada, exprimée en produit national brut par personne employée, s'est sensiblement ralentie. En 1976 en effet, la productivité avait augmenté de 3,71 p. 100 par rapport à l'année précédente. Depuis lors toutefois, les pourcentages d'augmentation annuels de la productivité ont été en-deçà de 1 p. 100 et l'on a même enregistré une décroissance de 1,62 p. 100 et de 1,19 p. 100 en 1980 et 1981 respectivement. Signalons sous ce rapport que la croissance annuelle moyenne de la productivité dans les années d'après-guerre était de l'ordre de 2,5 p. 100. Ainsi exprimée, la productivité rend compte de tous les facteurs de production et ne mesure pas seulement l'effort des employés dans le milieu de travail. De tous les nombreux facteurs qui influent sur la croissance de la productivité, les immobilisations sont certes un des principaux. Depuis 1976, à l'exception de 1980, on a enregistré des variations négatives dans le pourcentage annuel de formation de capital net dans les entreprises tant gouvernementales que privées.

3. De sérieuses inquiétudes ont également été exprimées à l'égard du type de relations de travail pratiquées au Canada. Le niveau des conflits de travail au Canada, exprimé par le nombre de jours-hommes perdus à cause de grèves et de lock-out, continue d'être un des plus élevés du monde occidental.

4. La participation des employés aux bénéfices, au capital-actions, et à la prise de décision apparaît alors comme une solution partielle à ces problèmes. En effet, l'établissement d'un lien direct entre les gains de l'employé et le rendement de l'entreprise, peut être une incitation puissante à l'amélioration des résultats et de la productivité. De plus, la participation peut engendrer une diminution des frais de production en entraînant une baisse du gaspillage, du roulement et de l'absentéisme.

5. La participation des employés aux bénéfices et à la prise de décision peut aussi améliorer les relations de travail. Placés dans un cadre de travail qui insiste sur la communication, la collaboration et le travail d'équipe, et qui est donc moins conflictuel, employeurs et employés peuvent donner davantage d'eux-mêmes.

6. La participation des employés au capital-actions peut également fournir aux entreprises une source supplémentaire de capitaux, améliorant ainsi leur capacité de réunir des fonds. De même, l'élargissement du droit de propriété contribue à intéresser davantage les employés aux opérations financières de l'entreprise et les aide à mieux comprendre le fonctionnement d'ensemble de notre régime économique.

7. Enfin, les régimes de participation au capital-actions constituent pour les employés un moyen d'acquérir des biens de capital et ainsi de partager les risques et les récompenses découlant de leur investissement. La participation aux profits des entreprises peut également fournir aux employés une source additionnelle de revenu alors qu'ils travaillent ou sont à leur retraite.

8. Une majorité des mémoires et des témoignages présentés au Sous-comité ont justifié leur appui à un accroissement des régimes de participation des employés aux bénéfices, au capital-actions et à la prise de décision en invoquant les avantages dont nous venons de faire état. Malheureusement, il n'y a pas de preuve formelle que des avantages découleraient nécessairement de ces plans de participation. En raison d'un échéancier très serré, le Sous-comité n'a pu entreprendre une évaluation rigoureuse des avantages potentiels et de questions connexes.

Chapitre 2

MODÈLES DE RÉGIMES DE PARTICIPATION DES EMPLOYÉS AU CANADA

1. Participation des employés à la prise de décision

9. Au Canada, les employés influencent, jusqu'à un certain degré, les décisions qui touchent leur cadre de travail par la voie des négociations collectives. Ce processus a grandement évolué au fil des ans et les conventions collectives actuelles renferment généralement tout un éventail de dispositions qui touchent par exemple aux avantages sociaux, au traitement, au maintien du revenu, aux congés, aux heures de travail, aux mises en disponibilité, aux conditions de travail et à la sécurité. Les décisions prises sur ces questions sont l'aboutissement de négociations entre employeurs et employés qui, de par leur nature, se déroulent généralement dans un contexte de confrontation.

10. Malgré une certaine vague de résistance au changement, cette façon de prendre des décisions constitue un aspect très puissant et souvent nuisible de la vie économique au Canada. En outre, la négociation collective ne touche qu'à peine plus de 35 p. 100 de la main-d'œuvre payée non agricole, ce qui exclut par conséquent un grand nombre de salariés. Depuis le début des années 1970 l'on s'intéresse donc à la nécessité de réduire les conflits de travail et de favoriser une meilleure collaboration dans le milieu du travail. Certains ont proposé d'importer un modèle comme celui utilisé en Allemagne de l'Ouest. La démocratie industrielle dans ce pays a pour nom cogestion et désigne une forme de prise de décision entre employeurs et employés qui insiste sur le consensus grâce à la consultation.

11. Signalons toutefois que la cogestion n'a pas remplacé le processus de négociations collectives en Allemagne de l'Ouest. Les questions litigieuses, notamment les salaires, font généralement l'objet de négociations collectives. Avant de juger de l'applicabilité de la cogestion au Canada, il faut se rappeler que ce modèle de gestion a été adopté pour répondre à des conditions particulières à l'Allemagne de l'Ouest. Les syndicats de ce pays sont en effet très centralisés et le degré de représentation accordé aux employés au niveau local est de

beaucoup moindre à celui dont jouissent les employés syndiqués au Canada. C'est donc pour cette raison que les employés ouest-allemands ont tenté de s'emparer d'une partie du pouvoir décisionnel au niveau local en essayant la voie de la représentation au niveau du conseil d'administration et de l'atelier.

12. En 1976, l'auteur d'une étude commandée par le ministère du Travail en vue d'étudier des façons d'améliorer les relations de travail au Canada, Charles J. Connaghan, a proposé la formation d'un organisme décisionnel multipartite au niveau national, une participation accrue des travailleurs et de la direction à des questions concernant la législation du travail, l'élaboration d'une structure de négociation centralisée, de préférence au niveau de l'industrie, et une participation accrue au niveau de l'atelier en vue de resserrer les liens entre les agents de négociation collective.

13. Bien que la confrontation qui a caractérisé la participation des employés à la prise de décision est restée à peu près inchangée au cours des ans, l'on a marqué certains points dans la mesure où l'on tient davantage compte des employés dans le milieu du travail. Par exemple, au mois d'octobre 1980, 23,7 p. 100 (501,200 employés) des principales conventions (touchant 500 employés et plus, non compris le bâtiment) renfermaient des dispositions concernant l'établissement de comités syndical-patronal chargés des changements technologiques. Une proportion considérablement moindre, soit d'environ 1 p. 100 (14 000 employés) contenait des dispositions quant à l'établissement d'un comité sur la qualité de la vie au travail. Il est évidemment difficile de définir avec précision cette notion qui englobe à peu près tous les aspects du travail. On peut par exemple y inclure l'attitude au travail, les relations entre travailleurs, la satisfaction des employés et les conditions de travail, parmi toute une brochette d'autres sujets. A venir jusqu'ici, la plupart des expériences de qualité de la vie au travail ont tenté de redéfinir ou d'élargir les fonctions ou d'assurer une rotation des postes pour permettre aux employés de mener une vie professionnelle plus satisfaisante et pour accroître leur efficacité.

14. Il existe aussi d'autres exemples de participation plus directe des employés au processus décisionnel. Le régime de participation à la prise de décision au niveau de l'atelier qu'applique la *Supreme Aluminum* de Scarborough, en Ontario, consiste en un comité composé de 12 représentants élus des employés et de 6 représentants de la direction. Ce comité se prononce sur les questions salariales, les méthodes de production, les heures de travail, les normes de sécurité et les conditions de travail. A un niveau beaucoup plus élevé de la hiérarchie, plus de 22 p. 100 des sièges au conseil d'administration de la Tembec, une société de produits forestiers exploitant au Québec, sont détenus par des employés qui ne font pas partie de la direction. Étant donné que le conseil d'administration de cette société ne tranche pas toutes les questions qui ont trait à l'exploitation de l'entreprise, on a créé des comités mixtes chargés de se prononcer sur des questions ayant trait à la classification des postes, aux changements technologiques, à la sécurité et aux congés.

15. La plupart des régimes de participation à la prise de décision qui existent au Canada se trouvent dans des sociétés qui appartiennent soit individuellement soit collectivement aux employés (coopératives ouvrières). La plupart de ces coopératives ont été créées par des employés qui voulaient préserver leurs emplois alors que l'entreprise dans laquelle ils oeuvraient était au bord de la faillite. Il existe aussi quelques cas, par exemple celui de la P.C.L. Construction Limited d'Edmonton en Alberta, où les employés ont acheté la société pour empêcher une mainmise étrangère.

16. Si la structure de participation a certes évolué au Canada, il reste encore des progrès à faire. Les tentatives faites tant par les employés que par les employeurs en vue d'établir des modes de participation qui favorisent la communication, la collaboration et une meilleure compréhension de leurs besoins réciproques, pourraient grandement aider à améliorer les relations de travail au Canada.

2. La participation des employés aux bénéfices et au capital-actions

(i) Régimes généraux d'acquisition d'actions

17. Au Canada, les régimes de participation des employés aux bénéfices et au capital-actions sont habituellement liés à des sociétés particulières. Toutefois, deux provinces ont, ces dernières années, introduit des régimes d'acquisition d'actions à l'échelle de leur territoire. En 1978, le gouvernement de la Colombie-Britannique a établi un programme visant à lui permettre de se départir d'entreprises nationalisées par le gouvernement antérieur et à donner aux résidents de la Colombie-Britannique la possibilité d'investir directement dans leur province. Chaque résident «admissible» de la province a eu droit à cinq actions gratuites de la nouvelle société ainsi créée, la *British Columbia Resources Investment Corporation*, avec la possibilité d'acheter jusqu'à concurrence de 5,000 actions supplémentaires au prix fixe de \$6 par action.

18. En 1979, le gouvernement du Québec a introduit lui aussi un régime général d'acquisition d'actions. Le Régime d'épargne-actions du Québec vise à inciter les résidents de cette province à acheter des actions de sociétés sises au Québec. En vertu de ce Régime, les participants peuvent déduire le coût de l'achat de leur revenu imposable en autant que certaines conditions soient respectées: l'acheteur doit en être le premier acquéreur, il doit détenir les actions pendant au moins deux ans à moins qu'elles ne soient remplacées par d'autres titres admissibles et la déduction fiscale ne doit pas excéder 20 p. 100 du revenu gagné jusqu'à un maximum de \$15,000 moins l'ensemble des déductions réclamées au titre de contributions à un régime enregistré de retraite, à un régime enregistré d'épargne-retraite et à un régime enregistré d'épargne-logement. Certaines sociétés ont déjà jugé opportun d'émettre des actions à leurs employés pour leur permettre de jouir de ces allègements fiscaux non négligeables.

(ii) Régimes de participation des employés aux bénéfices

19. Il existe essentiellement au Canada quatre types de régimes de participation aux bénéfices, soit les régimes de participation aux bénéfices par versements comptants, les régimes de participation des employés aux bénéfices, les régimes de participation différée aux bénéfices et les régimes de retraite avec participation aux bénéfices.

20. Les régimes de participation par versements comptants permettent aux participants de recevoir, annuellement ou à intervalles plus courts, des versements immédiats. Si les bénéficiaires ne diffèrent pas la contribution de l'employeur en la plaçant dans un régime différé, comme un régime enregistré d'épargne-retraite, ils sont imposés en fonction de leur taux marginal d'imposition. Les contributions de l'employeur sont déductibles de l'impôt et considérées essentiellement comme une dépense, un peu comme les salaires. Aucune limite

ne leur est imposée; à cet égard, la participation aux bénéfices par versements comptants est semblable aux régimes de participation des employés aux bénéfices.

21. Revenu Canada définit le régime de participation des employés aux bénéfices (RPEB) comme étant «un arrangement en vertu duquel un employeur fait des versements, calculés en fonction des bénéfices qu'il a tirés de son entreprise, ou en fonction des bénéfices qu'il a tirés de son entreprise et des bénéfices, si bénéfices il y a, tirés de l'entreprise d'une corporation avec laquelle il a un lien de dépendance, un fiduciaire agissant comme tel au profit des cadres ou employés de l'employeur ou de ceux d'une corporation avec qui l'employeur a un lien de dépendance.» Etant donné que les RPEB n'ont pas besoin d'être enregistrés, on n'a pas de preuve écrite de leur envergure au Canada. Les contributions de l'employeur sont déductibles de l'impôt et aucune limite ne leur est imposée. En vertu d'un RPEB, les participants sont imposés sur la contribution de l'employeur même s'ils ne touchent le bénéfice que dans l'avenir.

22. A la différence des deux régimes de participation aux bénéfices exposés ci-dessus, les régimes de participation différée aux bénéfices (RPDB) doivent être enregistrés auprès de Revenu Canada et le régime doit être approuvé par le ministre avant de bénéficier d'un traitement fiscal spécial. Les contributions patronales à un RPDB sont calculées en fonction des bénéfices et sont déductibles de l'impôt jusqu'à concurrence de \$3,500 moins la cotisation de l'employeur à un régime enregistré de pensions pour le compte du bénéficiaire ou, si ce montant est moindre, jusqu'à 20 p. 100 du salaire versé à ce dernier au cours de l'année. Les employés peuvent contribuer à un RPDB, mais leurs contributions ne sont pas déductibles de l'impôt.

23. L'employeur qui contribue ne peut s'attribuer les biens placés en fiducie pour le compte de leurs bénéficiaires. Cette règle comporte cependant deux exceptions: lorsque le paiement sert à l'acquisition d'actions de la société de l'employeur qui contribue ou lorsque le montant des biens placés en fiducie attribué à l'employeur est remboursé dans l'année qui suit la fin de l'année d'imposition au cours de laquelle le montant a été attribué.

24. Le nombre de RPDB n'a cessé de croître au cours des dernières années. Au 31 décembre 1981, il y en avait 31,803 comparativement à 12,270 au 31 décembre 1975, ce qui constitue une augmentation de près de 160 p. 100.

25. Il existe enfin un modèle de participation aux bénéfices qu'on appelle un régime de retraite avec participation aux bénéfices qui ressemble à bien des égards à un régime enregistré d'épargne-retraite. Dans ce cas, la contribution de l'employeur se fait en effet suivant une formule qui est liée aux bénéfices. Les contributions de l'employeur sont déductibles de l'impôt mais doivent excéder 1 p. 100 de la rémunération touchée par les employés participant au cours de l'année pendant laquelle la contribution est effectuée. Contrairement aux autres régimes de participation aux bénéfices, la part de l'employé est déductible dans le cas du régime de retraite avec participation aux bénéfices.

26. Au Canada, les régimes de participation aux bénéfices sont souvent offerts en remplacement de régimes de pensions officiels ou comme supplément aux pensions, spécialement lorsque celles-ci ne sont pas indexées. Dans certains cas toutefois, ces régimes ont surtout comme fonction de stimuler la productivité des travailleurs. Parmi les entreprises canadiennes qui offrent à leurs employés des régimes de participation aux bénéfices autre

que par versements comptants signalons Canadian Tire, Dofasco, Shoppers Drug Mart, Simpsons et Supreme Aluminum.

(iii) Régime d'achat d'actions par les employés

27. Il existe actuellement au Canada quatre types fondamentaux de régimes d'acquisition d'actions par les employés ou d'actionnariat (participation au capital-actions). Il y a premièrement un arrangement en vertu duquel les employeurs permettent aux employés d'acheter des actions de la société par retenues sur le traitement. Dans ce cas l'employé paie la valeur marchande de l'action, l'employeur assumant les frais de courtage. Deuxièmement, il existe des régimes de cotisation en vertu desquels l'employeur verse une part, parfois égale à celle de l'employé, pour l'achat d'actions de la société. Dans ce cas, les actions sont généralement gardées en fiducie et accordées à l'employé au bout d'un certain temps. Troisièmement, certains employeurs offrent des actions aux employés à un prix spécial. Quatrièmement, certains employeurs accordent à leurs employés des prêts à faible taux d'intérêt pour leur permettre d'acheter des actions de la société. Les modalités de remboursement du prêt sont généralement souples et varient selon le régime.

28. Divers modes de participation des employés aux bénéfices, au capital-actions et à la prise de décision ont été introduits au cours des dernières années dans certains pays du monde occidental. Nous présenterons dans cette partie un bref aperçu des modèles existant aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Allemagne occidentale, en France, en Suède et au Japon.

1. Les États-Unis

29. Comme au Canada, la négociation collective constitue le régime de participation des employés au processus économique le plus répandu aux États-Unis. Toutefois, on a également essayé dans ce pays divers types de consultations employeur-employés. En 1971, par exemple, 250 comités consultatifs conjoints ont été mis sur pied dans le secteur de la sidérurgie; ils ont été chargés d'examiner des moyens d'améliorer la productivité, d'augmenter les ventes et d'étudier des questions se rapportant aux négociations collectives. En 1973, General Motors et la United Auto Workers ont créé un comité national chargé d'étudier des moyens d'améliorer le cadre de travail. Jusqu'ici, le mouvement le plus notable en ce qui concerne les États-Unis en ce qui a trait à la participation est le programme d'investissement à l'Action Plan, en juin 1980, du président de la United Automobile Workers, Douglas Fraser, ex-directeur d'administration de la Chrysler. Le programme consistait de créer à l'intérieur de l'usine un comité chargé d'étudier les possibilités d'augmenter et d'améliorer la production.

30. La participation aux bénéfices existe aux États-Unis depuis 1931 environ. Récemment, toutefois, la participation aux bénéfices par le biais de régimes d'actionnariat a grandement progressé en vertu d'un arrangement que nous appelons le régime d'acquisition d'actions par les employés (employee stock ownership plans - ESOP). En vertu de la Economic Recovery Tax Act de 1981, le ESOP constituait un régime d'acquisition d'actions

MODÈLES DE RÉGIMES DE PARTICIPATION DES EMPLOYÉS DANS LE MONDE OCCIDENTAL

28. Divers modèles de participation des employés aux bénéfices, au capital-actions et à la prise de décision ont été introduits ou proposés dans certains pays du monde occidental. Nous présenterons dans cette partie un bref aperçu des modèles existant aux Etats-Unis, au Royaume-Uni, en Allemagne occidentale, en France, en Suède et au Japon.

1. Les Etats-Unis

29. Comme au Canada, la négociation collective constitue le régime de participation des employés au processus décisionnel le plus répandu aux Etats-Unis. Toutefois on a également essayé dans ce pays divers types de consultations employeur-employés. En 1971 par exemple, 250 comités consultatifs conjoints ont été mis sur pieds dans le secteur de la sidérurgie; ils ont été chargés d'examiner des moyens d'améliorer la productivité, d'augmenter les ventes et d'étudier des questions se rapportant aux négociations collectives. En 1973, General Motors et la United Auto Workers ont établi un comité national chargé d'étudier des moyens d'améliorer le cadre de travail. Jusqu'ici, le changement le plus notable qui s'est produit aux Etats-Unis en ce qui a trait à la participation des employés au processus décisionnel a été l'élection, en juin 1980, du président de la United Automobile Workers, Douglas Fraser, au conseil d'administration de la Chrysler. La première initiative de Fraser a été de proposer la mise sur pied d'un comité chargé d'étudier les fermetures d'usines et leur portée économique sur les travailleurs.

30. La participation aux bénéfices existe aux Etats-Unis depuis 1897 environ. Récemment, toutefois, la participation aux bénéfices, par le biais de régimes d'actionnariat, a grandement progressé en vertu d'un arrangement que constituent les régimes d'acquisition d'actions par les employés (employee stock ownership plans—ESOP). En vertu de la Economic Recovery Tax Act de 1981, les ESOP constituent un régime d'incitation fiscale

dans lequel les actions sont détenues par une fiducie exonérée d'impôt et les revenus correspondants ne sont imposables qu'après distribution des titres. Il y a deux types d'actionnariat de ce genre qui sont admissibles à un traitement fiscal spécial. Les premiers sont appelés régimes d'actionnariat à crédit simple; il s'agit d'un régime dans lequel l'employeur verse des contributions sous forme d'actions pour obtenir en contrepartie un crédit sur ses revenus imposables. Aux termes de la loi actuelle, l'employeur a droit à un crédit d'impôt à l'investissement supplémentaire de 1% s'il contribue à un régime d'actionnariat de ce type. Les actions doivent rester dans le compte des employés pour sept ans avant d'être distribuées.

31. Le deuxième type plus connu de régimes d'actionnariat comprend les régimes avec effet de levier. Il s'agit de régimes en vertu desquels les employés empruntent pour acquérir des actions de la société. Ces régimes étant considérés comme des avantages sociaux, la législation fiscale américaine permet à l'employeur de déduire de son revenu imposable le montant de l'emprunt et son intérêt. En ce qui concerne les remboursements de capital, la législation actuelle permet à l'employeur de déduire chaque année de son revenu imposable une somme équivalant à 25% des coûts de main-d'oeuvre pour les employés qui cotisent au régime. De plus, le montant total des versements annuels d'intérêt peut être déduit du revenu imposable de l'employeur. Une fois le prêt entièrement remboursé, les employés deviennent propriétaires des actions qui sont distribuées selon une formule déterminée au préalable.

2. Royaume-Uni

32. Le modèle de participation des employés à la prise de décision en Grande-Bretagne se fondait aussi surtout sur la négociation collective et a influencé jusqu'à un certain point le processus de négociation collective au Canada et aux Etats-Unis. L'on peut toutefois s'attendre à des changements importants puisque une directive émise en 1975 par la Communauté économique européenne préconisait une extension de la participation des employés travaillant dans des entreprises oeuvrant dans les pays membres.

33. A la suite de cette directive, le gouvernement britannique a mis sur pied la Commission Bullock chargée d'étudier les questions liées à la participation des employés au processus décisionnel. Cette Commission a recommandé notamment que dans le cas de sociétés ayant plus de 2 000 employés, la représentation des employés au conseil d'administration soit égale à celle des actionnaires et que le conseil soit également composé de membres «neutres» nommés conjointement par les représentants des employés et des actionnaires. Les employeurs se sont fortement opposés à cette proposition et jusqu'ici la Grande-Bretagne n'a pas adopté un nouveau régime de participation des employés à la prise de décision.

34. En 1978, le gouvernement britannique a tenté de modifier l'opinion des employés sur les régimes de participation aux bénéfices sous forme non numéraire en présentant de nouvelles mesures fiscales. En effet, le Parlement a alors adopté une nouvelle loi des finances qui prévoyait un traitement fiscal spécial pour les employeurs et employés souscrivant à des régimes de participation aux bénéfices sous forme non numéraire. Pour que le régime soit admissible, une société doit attribuer une partie des bénéfices de la société à un fiduciaire qui à son tour achète des actions de la société pour le compte des employés. Il n'est pas nécessaire que les actions soient distribuées uniformément entre les participants, mais leur

valeur totale ne doit pas dépasser 500£ d'actions (non pas de catégorie spéciale) par employé et par année. Les employeurs peuvent déduire de leur revenu imposable le montant intégral de leur contribution.

35. Les employés peuvent jouir d'un dégrèvement fiscal seulement s'ils détiennent leurs actions pour au moins cinq ans. Si ces dernières sont vendues de cinq à sept ans après leur acquisition, le vendeur doit payer un impôt sur 50% de la valeur marchande de chaque action. La valeur imposable des actions est liée à la période pendant laquelle elles sont détenues; l'exonération complète est obtenue au bout de 15 ans.

3. Allemagne occidentale

36. Le modèle allemand de la participation des employés à la prise de décision a évolué au cours des dernières 150 années mais a progressé surtout depuis 1922. La loi actuelle oblige les sociétés des secteurs du charbon et de la sidérurgie (Montan) ayant plus de 1 000 employés à avoir à leur conseil d'administration un nombre de représentants d'employés égal à celui des représentants des actionnaires. Les sociétés n'appartenant pas au secteur «non Montan» mais qui emploient plus de 2 000 employés sont aussi tenues d'avoir à leur conseil d'administration un nombre de représentants d'employés égal à celui des représentants d'actionnaires, tandis que les sociétés du secteur «non Montan» qui emploient entre 500 et 2 000 employés peuvent avoir au conseil d'administration un nombre de représentants égal au tiers de celui des représentants d'actionnaires.

37. En outre, les employés qui travaillent dans des sociétés ayant au moins cinq employés ont le droit de former des conseils d'entreprise. Ces conseils arrêtent, de concert avec les employeurs, des solutions aux questions liées à l'emploi, aux promotions et au milieu de travail et collaborent avec eux pour les questions qui ont trait à la productivité, à la sécurité et aux questions sociales. Ces conseils jouent un rôle primordial en Allemagne occidentale puisque le mouvement syndicaliste au niveau local est presque inexistant. Les salaires et les avantages sociaux sont des sujets de négociations collectives lesquelles se déroulent entre les syndicats nationaux et les associations d'employeurs au niveau de chaque industrie.

38. La participation des employés aux bénéfices a été instaurée officiellement en Allemagne occidentale en 1961, année au cours de laquelle le gouvernement a établi son programme «d'investissement du salaire» (Loi des 624 DM). Ce programme oblige les employeurs à verser une tranche de la masse salariale totale à un fonds d'investissement au nom de leurs employés. Les sommes ainsi affectées sont déductibles de leur revenu imposable. Le gouvernement ajoute à cette contribution un montant additionnel qui peut être compris entre 30 et 63% de sa valeur. Les employés peuvent utiliser les deux contributions, savoir celle de l'employeur et celle de l'Etat, pour acheter des actions de la société ou effectuer d'autres investissements. Ils peuvent cotiser jusqu'à concurrence de 624 DM à un programme «d'investissement du salaire». Les cotisations ne sont pas imposables et peuvent être investies dans des avoirs n'appartenant pas à la société, sous réserve d'approbation par le syndicat. Le programme d'investissement du salaire visait à faciliter la création de capital et à développer l'actionnariat des employés, mais un grand nombre de participants ont préféré déposer leurs fonds dans des comptes d'épargne personnels. Certains estiment en effet que seulement 10% des contributions ont servi à l'achat d'actions de sociétés.

39. Devant cette situation, le gouvernement de la République fédérale d'Allemagne a commencé à envisager un nouveau projet qui permettrait d'adopter une formule plus générale d'actionnariat des employés et obligerait les sociétés qui réalisent des bénéfices excédant un montant donné à investir dans un fonds établi au profit de tous les travailleurs. Toutefois, ce projet n'a pas encore franchi les étapes de l'élaboration et de la discussion, et rien n'indique encore dans quelle direction s'orientera l'actionnariat ouvrier en Allemagne occidentale.

4. France

40. En 1945, le gouvernement français a adopté une loi obligeant les sociétés ayant au moins 50 employés à établir des comités d'entreprise. Le nombre de représentants d'employés qui siègent à ces comités varie généralement de trois à 11, bien qu'on puisse augmenter ce chiffre par le biais de la négociation collective. Les comités d'entreprise ne semblent pas avoir joué un rôle très important en France et, en fait, beaucoup de compagnies qui étaient légalement obligées de les établir ne l'ont pas fait. En 1974, la Commission Sudreau a été chargée de trouver des moyens de faire valoir la participation des employés à la prise de décision en France. Dans ses conclusions, la Commission recommandait que les comités d'entreprise soient redéfinis afin d'élargir les consultations entre employeurs et employés. Cela devait inclure l'intéressement des employés à des questions liées aux conditions de travail, à la formation et aux données financières relatives à la société. Bien que plutôt favorables à des pouvoirs décisionnels unilatéraux, les syndicats français se sont montrés réceptifs au Rapport Sudreau.

41. En 1959, un programme facultatif a été proposé en vue de favoriser la participation des employés aux bénéfices, d'accroître le capital des entreprises et d'améliorer la productivité. En 1967, sous la présidence du général de Gaulle, un régime obligatoire fut institué afin d'exiger que les sociétés ayant plus de 100 salariés établissent un fonds spécial pour le compte des employés. C'est aux termes d'un accord entre employeur et employés que sont fixées les modalités de gestion des biens des employés, qui peuvent prendre la forme d'actions, d'obligations ou d'investissements à terme dans d'autres sociétés. Les fonds sont bloqués pour une période de cinq ans. L'employeur peut déduire les contributions de son impôt et est en outre exempté de contribuer à la sécurité sociale, au régime d'allocations familiales ainsi qu'à des régimes de formation parrainés par l'État.

42. En 1978, le gouvernement français a adopté une autre loi qui oblige les entreprises inscrites en bourse à effectuer une distribution gratuite d'actions à leurs employés. Toute entreprise qui a distribué au moins deux dividendes au cours de la période 1975-1977 est en effet tenue de distribuer 3 p. 100 de son capital-actions à ses employés, jusqu'à concurrence de 5 000 francs par employé. Le Rapport Sudreau dont nous avons parlé plus haut recommandait également l'intéressement financier des employés à l'entreprise. Plusieurs de ses recommandations sont encore à l'étude, mais le Rapport démontrait bien la nécessité d'assouplir les modalités de la participation aux bénéfices.

5. Suède

43. Jusqu'en 1964, la participation des employés à la prise de décision en Suède se faisait surtout par le biais de la négociation collective. Toutefois, en vertu de l'Accord sur les

conseils de travail de cette année-là, les employés se sont vu accorder un mécanisme de consultation avec la direction avant l'entrée en vigueur de décisions au niveau de l'atelier. Cet accord a été élargi en 1966 afin d'obliger les employeurs à consulter les employés sur des questions touchant les effectifs et les transformations technologiques et aussi pour permettre aux représentants des employés de disposer des mêmes données financières que les actionnaires. En 1973, les sociétés ayant plus de 100 employés se sont vu obliger d'avoir des représentants d'employés à leur conseil d'administration.

44. En 1977, la Suède a adopté la Loi sur la réglementation conjointe de la vie au travail qui a grandement élargi le cadre de la négociation collective dans ce pays et qui s'applique désormais à presque tous les aspects de l'exploitation d'une société, prévue ou non dans une convention collective. Même dans les cas où il n'existe pas de convention collective, l'employeur doit consulter les employés avant d'effectuer des changements au cadre de travail. De plus, les représentants des employés ont accès à tous les renseignements qui concernent la société et les employeurs sont obligés de tenir les employés au courant de la situation financière de l'entreprise. Bien que le modèle suédois de la participation des employés à la prise de décision se rapproche étroitement de la négociation collective, il faut se rappeler que les conflits de travail dans ce pays ont été relativement peu nombreux.

45. En Suède, les régimes de participation des employés aux bénéfices et les régimes d'actionnariat ne sont pas aussi répandus qu'ailleurs. Il existe quelques programmes facultatifs offerts par certaines sociétés, mais le gouvernement n'a pas encore adopté de mesure visant à favoriser l'utilisation généralisée de ce régime. Le projet le plus connu visant à promouvoir la participation financière des employés aux entreprises a été mis de l'avant en 1975 sous les auspices du Rapport Meidner. Ce dernier recommandait en effet la création d'un fonds d'investissement par voie de prélèvement sur les bénéfices bruts. Les employeurs seraient la seule source de financement, mais le fonds serait totalement géré et contrôlé par les syndicats et la propriété du fonds ne serait pas répartie entre les employés. Par conséquent, bien que le projet Meidner prévoit une redistribution des bénéfices, il n'est pas possible de réaliser des gains personnels. Si la Suède adoptait un régime basé sur ce plan, il lui faudrait orienter la participation financière des salariés vers un modèle collectif plutôt qu'individuel, alors que c'est ce dernier qui prédomine dans la plupart des autres pays industrialisés d'Occident.

6. Japon

46. Au Japon, la participation des employés à la prise de décision est ordinairement associée à des principes tels que le syndicalisme d'entreprise et l'emploi à vie. Au fil des ans, les employeurs japonais en sont venus à accepter leurs employés comme des associés et les organismes syndicaux considèrent que leur rôle est de collaborer avec l'entreprise.

47. Les progrès rapides de la technologie, la hausse du niveau de vie et l'évolution des aspirations ont exercé de fortes pressions sur le modèle japonais de démocratie industrielle, et celui-ci a dû alors s'adapter et évoluer continuellement au fil des années. En 1973, un Comité sur la qualité de la vie au travail a été institué et chargé d'étudier la réforme de la vie au travail au Japon. La diversification des tâches, l'affichage des postes, la production complète des biens de fabrication par une seule personne, la valorisation du travail et la

production collective sont autant d'expériences qui ont été tentées pour susciter des changements positifs dans le milieu de travail. Au niveau de l'industrie, on a établi des conseils mixtes employés-employeur, sorte de "pseudo-conseils" qui exercent des fonctions consultatives auprès des conseils d'administration. Au niveau des usines, on a créé des "cercles de contrôle de la qualité" chargés d'élaborer des moyens d'améliorer la qualité du produit de même que la production. Comme ailleurs, le modèle japonais continuera d'évoluer et, comme on s'accorde généralement à le dire, il favorisera davantage la participation des travailleurs et leur apport, à titre facultatif, aux décisions des entreprises.

48. Il n'existe pas tellement de régimes de participation aux bénéfices officiels au Japon, bien que certaines sociétés versent à leurs employés, comme élément de rémunération, des bonis en espèces. Par contre, les régimes d'actionnariat sont beaucoup plus répandus. Les employés peuvent acheter des actions par retenues sur le traitement et, dans certains cas, l'employeur verse un complément à la contribution de l'employé pour permettre à ce dernier d'acheter des actions de la société.

Chapitre 4

OPINIONS PUBLIQUES SUR LA PARTICIPATION DES EMPLOYÉS AUX BÉNÉFICES, AU CAPITAL-ACTIONS ET À LA PRISE DE DÉCISION

49. Par sa réaction à la question de la participation des employés aux bénéfices, au capital-actions et à la prise de décision; le public a manifesté son intérêt pour le sujet, notamment comme moyen d'améliorer les bénéfices, la productivité, l'investissement et les relations de travail au Canada. Toutefois, comme on l'a signalé, des arrangements de ce genre entre employeurs et employés ne constituent pas une solution miracle à nos problèmes économiques. Plusieurs intervenants ont par exemple fait remarquer que la participation aux bénéfices n'entraîne pas nécessairement une augmentation des bénéfices, qui sont assujettis à plusieurs facteurs dont certains n'ont rien à voir avec un régime de participation aux bénéfices.

50. Dans l'ensemble toutefois, la plupart des intervenants ont convenu que la participation des employés aux bénéfices, au capital-actions et à la prise de décision pouvait effectivement être avantageuse tant pour les employeurs que pour les employés. Grâce à un régime qui valorise l'intéressement de l'employé à l'exploitation de l'entreprise et l'intérêt de l'employeur pour ses employés, l'une et l'autre parties peuvent travailler ensemble pour mettre au point des méthodes de production plus efficaces et plus satisfaisantes. Il n'y a en effet aucun doute qu'en offrant aux employés un stimulant, à savoir une part des bénéfices ou de la propriété de la société, on a plus de chance d'améliorer la productivité, d'inciter les employés à travailler plus consciencieusement et avec assiduité ainsi que d'améliorer la qualité du produit. Il est en outre possible de nouer des relations de travail beaucoup plus fructueuses, fondées sur la collaboration et l'esprit d'équipe, lorsque employeurs et employés participent aux décisions et se partagent les récompenses financières qui viennent couronner leurs efforts. En corollaire, l'éventualité de conflits de travail se trouve de beaucoup réduite dans des régimes de ce genre. Tout en convenant généralement qu'on pouvait grandement améliorer les relations de travail au Canada, les intervenants n'ont blâmé ni les employeurs ni les employés pour le manque de collaboration qui existe dans le milieu de travail actuel.

51. Pour réaliser les avantages éventuels qu'offre la participation des employés aux bénéfices, au capital-actions et à la prise de décision, les témoins et autres parties intéressées se sont généralement accordés pour dire que ces régimes ne devaient pas remplacer les traitements et salaires. Pour obtenir les résultats escomptés, les régimes doivent prévoir une structure bien précise de primes. Ils doivent également stipuler une répartition équitable des bénéfices entre employeurs et employés. Surtout, les présentations faites au Sous-comité ont insisté sur le fait que ces régimes, pour être fructueux, exigeaient énormément de communications entre employeurs et employés.

52. Certains intervenants ont en outre signalé au Sous-comité que la participation des employés au capital-actions peut, grâce à des actions avec droit de vote, favoriser la participation des employés à la prise de décision. A cet égard, la plus grande majorité s'est dite opposée à la disposition du bill C-225 qui obligerait les entreprises ayant plus de 100 employés à élire à leur conseil d'administration deux représentants des employés. Des représentants des entreprises ont proposé que la participation des employés à la prise de décision, au niveau du conseil d'administration, soit fonction de leur degré de propriété dans la société. Des représentants syndicaux ont fait remarquer que les employés hésiteraient à se faire représenter au niveau du conseil d'administration à moins que les questions faisant appel à leur apport soient bien précisées. On a en outre signalé que même si des employés détenaient des actions d'une société, l'élection et le nombre de représentants d'employés nommés aux conseils d'administration devraient tenir compte du fait que dans certains cas plusieurs syndicats, usines et lois provinciales entrent en jeu.

53. Quelle que soit la structure du modèle choisi, il n'y a aucun doute que la réussite d'un régime de participation des employés à la prise de décision dépend de la bonne volonté, du désir et de l'intérêt des deux parties d'établir un mécanisme participatif. Si des employés détiennent une part de propriété d'une société, les employeurs doivent pour leur part être disposés à leur communiquer des renseignements utiles pour leur permettre de participer intégralement au processus décisionnel. Par ailleurs, les employés doivent être disposés à associer leur intérêt à titre de propriétaires à ceux de l'employeur et accepter les risques que doit assumer tout propriétaire de biens.

54. Un des principaux facteurs qui jouent sur la productivité est l'immobilisation. Pour certaines sociétés, principalement les petites et moyennes entreprises, le financement peut constituer une entrave majeure à l'expansion et à l'accroissement de l'efficacité. Tout en reconnaissant que la participation des employés au capital-actions doit être examinée de beaucoup plus près, plusieurs intervenants ont insisté sur le fait que cela constituait un moyen d'accroître le capital-actions d'une société et de lui fournir une source de financement interne. On a aussi fait valoir que les régimes de ce genre pouvaient sensibiliser l'employé aux problèmes de financement de l'entreprise et susciter son intérêt pour cette question.

55. En ce qui concerne le projet de loi C-225, la plupart des présentations faites au Sous-comité s'inscrivaient en faux contre l'établissement d'une classe spéciale d'actions avec droit prioritaire aux dividendes. On s'entendait généralement pour dire qu'une classe spéciale d'actions entraverait vraisemblablement la possibilité pour les entreprises canadiennes de réunir des capitaux. Les intervenants ont aussi soulevé la question de la répercussion sur les actionnaires du recours généralisé à ces régimes et les problèmes liés à l'établissement du prix des actions et à l'aliénation de celles-ci dans le cas de régimes d'actions non cotées en bourse. A cet égard, certains témoins et autres parties intéressées ont signalé que les régimes

de participation au capital-actions étaient sans doute préférables pour les sociétés cotées en bourse étant donné que cela présente moins de problèmes et que les droits des actionnaires sont mieux protégés.

56. La plupart des témoins et auteurs de mémoires estimaient que le rôle du gouvernement à l'égard des régimes de participation des employés aux bénéfiques, au capital-actions et à la prise de décision était de fournir l'encouragement et l'animation nécessaires. Les intervenants étaient majoritairement opposés à des mesures obligatoires dans ce domaine. Beaucoup de témoins ont déclaré que des mesures obligatoires ne feraient qu'accentuer les tensions qui existent dans les relations de travail et réduiraient les chances de réussite de régimes de ce genre. Plutôt que d'imposer ces mesures sur les employeurs et les employés, beaucoup de personnes ont laissé entendre que le gouvernement devait plutôt favoriser leur adoption et sensibiliser les groupes et individus intéressés aux avantages qu'ils présentent. A cet égard on a proposé que le gouvernement fédéral organise une conférence nationale ou qu'il mette sur pied un comité tripartite ou un groupe d'étude permanent chargé d'animer des discussions sur la question de la participation des employés aux bénéfiques, au capital-actions et à la prise de décision. Un témoin a en outre proposé que le gouvernement fédéral trouve un moyen de sensibiliser le public aux réussites de certains régimes de participation.

57. Dans l'ensemble, la plupart des intervenants estimaient que le rôle du gouvernement était d'encourager ces régimes, surtout par le biais de la structure fiscale. Cela permettrait aux employeurs et aux employés d'adapter les régimes à leurs besoins individuels. Certains témoins ont par exemple proposé d'augmenter la limite actuelle des contributions déductibles de l'employeur à des RDPB qui se situe actuellement à \$3,500. Plusieurs se sont inscrits en faux contre les dispositions du budget de novembre 1981 concernant les régimes de participation aux bénéfiques et d'achat d'actions. Par exemple, la Bourse de Toronto a signalé que beaucoup de sociétés dont les actions y sont cotées avaient abandonné les régimes d'achat par prêt à faible taux d'intérêt. On a également proposé que le Canada adopte des dispositions fiscales semblables à celles qui s'appliquent aux États-Unis aux régimes d'actionariat. On a également proposé la mise sur pied d'un régime d'épargne-actions comme celui qui existe au Québec et l'adoption de dispositions en vue d'un régime enregistré d'acquisition d'actions comme celles qui s'appliquent au régime enregistré d'épargne-retraite.

58. Enfin, afin de pouvoir bien évaluer les avantages que présentent les régimes de participation des employés aux bénéfiques, au capital-actions et à la prise de décision, beaucoup de témoins estimaient qu'il fallait en savoir beaucoup plus sur ces modèles. On a également fait valoir la nécessité d'avoir des données plus nombreuses et plus justes. A cet égard, signalons que la Bourse de Toronto essaie actuellement de constituer une base de données sur les régimes de participation aux bénéfiques et d'achat d'actions qu'offrent les sociétés dont les actions sont cotées à cette bourse. Ce travail devrait être terminé d'ici un an.

59. Un exemplaire des procès-verbaux et témoignages s'y rapportant (*fascicules nos 1, 2, 3 et 4*) est déposé.

Respectueusement soumis,

La présidente
Céline Hervieux-Payette

Annexe A

TÉMOINS

Les personnes suivantes ont témoigné au Sous-comité.

AUDIENCES NON OFFICIELLES

LE 28 AVRIL 1982

De la Bourse de Montréal:

—M. Pierre Lortie, Président

LE 4 MAI 1982

De la Bourse de Toronto:

—Mme Pamela Sloan, Vice-présidente, Affaires économiques et publiques

—Mme Diane Urquhart, Directrice, Services économiques

LE 5 MAI 1982

De l'Université du Manitoba:

—Le professeur Roy H. Vogt, Directeur intérimaire, Département d'économie

Des Métallurgistes unis d'Amérique:

—M. Emile Vallée, Membre du syndicat

AUDIENCES OFFICIELLES

LE 12 MAI 1982

Du Conseil canadien de la participation aux bénéfices:

—M. Herb Brown, Président

—M. Reginald C. Smith, Vice-président (Finances)

—M. Alex King, Directeur

LE 26 MAI 1982

De l'Ecole des hautes études commerciales de Montréal:

—M. Jean-Marie Toulouse, Directeur

De l'Université d'Ottawa:

—Le professeur Clinton Archibald, Département des Sciences politiques

LE 2 JUIN 1982

De l'Alliance des travailleurs du Québec:

—M. Jean J. Côté, Président

«De Woods Gordon Management Consultants»:

—M. Joe Buckley, Associé

—M. Tony Grant, Associé

—M. Jim Morrissey, Directeur

LE 9 JUIN 1982

De la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante:

—M. Jim Bennett, Directeur des Affaires publiques

De la firme «Hayden Blake Inc. Business Consultants»:

—M. W. D. Hyde, Président

Annexe B

MÉMOIRES

Les groupes et particuliers suivants ont présenté des mémoires, des rapports ou ont fait des commentaires au Sous-comité:

INDIVIDUS

BERGERON, Lucien
BLEAU, Jean
BOONE, G.S.
CREIGHTON, Aquin; M.R.A.I.C.
CROW, Stanley
FORD, Mme James A.
KAHL, Alfred; Professeur, université d'Ottawa
MacDONALD, R.A.
NEIL, Allan E.
PEREL, Motty
RITCHIE, Bill; député, Colombie-Britannique
SAPIRO, Cyril

COMPAGNIES

BOMBARDIER INC.
CANADIAN GENERAL ELECTRIC
CULINAR INC.
EBERTS, E.G. INVESTOR RELATIONS ADVISOR
JOHN LABATT LTÉE
NORMICK PERRON INC.
PCL CONSTRUCTION
PACIFIC WESTERN AIRLINES
PROPAR INSTITUTE
SAVAGE SHOES LIMITED
WADE REPRODUCTION SERVICES INC.

AUTRES ORGANISATIONS ET ASSOCIATIONS

CANADA JAYCEES
L'ASSOCIATION DES MANUFACTURIERS CANADIENS
LA BOURSE DE MONTRÉAL
LE CONSEIL CANADIEN DU COMMERCE DE DÉTAIL

LE CONSEIL ÉCONOMIQUE DU CANADA
SHOP SMALL SHOP, INTERNATIONAL MARKETING BOARD
THE CANADIAN INSTITUTE OF PUBLIC REAL ESTATE COMPANIES
(CIPREC)

De l'Université d'Ottawa

—Le professeur Clément Archambault, Département des Sciences politiques

LE 2 JUIN 1982

Les groupes et particuliers suivants ont présenté des candidatures pour être membres du conseil :

—M. Jean J. Côté, Président

De Woods Gordon Management Consultants

—M. Joe Buckley, Président

—M. Tony Green, Président

—M. Jim McNeil, Président

LE 2 JUIN 1982

De la Fédération canadienne des associations d'ouvriers

—M. Max Bouchard, Président

De la firme Hughes Brice Inc. (Banque Commerce)

—M. W. D. W. M.

INDIVIDUS

BERGERON, Lucien

BLEAU, Jean

BOONE, G.S.

CRIGHTON, A. J. M.R.A.L.C.

CROW, Stanley

FORD, Mrs. James A.

KAH, Alfred, Professeur, Université d'Ottawa

McDONALD, R. A.

NEIL, Allan E.

PEREL, Mervin

RITCHIE, Bill, député, Colombie-Britannique

SAPIRO, Cyril

COMPAGNIES

BOMBARDIER INC.

CANADIAN GENERAL ELECTRIC

CLUBAIR INC.

EBERTS & CO. INVESTOR RELATIONS ADVISOR

GENY LABATTTÉE

HOMMOCK PIERSON INC.

ICE CONSTRUCTION

PACIFIC WESTERN AIRLINES

PROPAR INSTITUTE

SAYAGE SHOPS LIMITED

WADE REPRODUCTION SERVICES INC.

AUTRES ORGANISATIONS ET ASSOCIATIONS

CANADA JAYCEES

L'ASSOCIATION DES MANUFACTURIERS CANADIENS

LA BOURSE DE MONTRÉAL

LE CONSEIL CANADIEN DE COMMERCE DE DÉTAIL

Annexe C

RÉSUMÉ DES DISPOSITIONS FISCALES FÉDÉRALES RELATIVES AUX RÉGIMES DE PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES ET AUX RÉGIMES D'ACQUISITION D' ACTIONS

Régimes de participation aux bénéfices:

(Principales dispositions fiscales)

1. Régimes de participation par versements comptants

- les contributions de l'employeur sont illimitées et déductibles de l'impôt.
- les contributions de l'employé ne sont pas déductibles de l'impôt.
- les bénéfices reçus par l'employé sont imposés selon son taux marginal d'imposition. Toutefois, en contribuant à un régime de revenu différé, comme un régime enregistré d'épargne-retraite, les bénéficiaires peuvent reporter l'impôt.

2. Régimes de participation des employés aux bénéfices (RPEB)

- les contributions de l'employeur sont illimitées et déductibles de l'impôt.
- les contributions de l'employé ne sont pas déductibles de l'impôt.
- les revenus de l'employé sont imposables l'année où ils lui sont versés.
- si un participant retire un certain montant du régime il n'est imposé que sur les gains en capital qui ne sont pas réalisés. S'il touche ce montant en espèces, il est imposé selon son taux marginal d'imposition. S'il touche ce montant sous forme de bien autre qu'en espèces il n'est imposé qu'après avoir aliéné ce bien et seulement la moitié du gain est imposable.
- si l'employé perd par défaut des sommes qui ont déjà été imposées, il a droit à un remboursement d'impôt de 15 p. 100 sur le montant ainsi perdu.

3. Régimes différés de participation aux bénéfices (RPDB)

- les contributions de l'employeur sont déductibles d'impôt jusqu'à concurrence de \$3,500 moins les contributions effectuées à un régime enregistré de

pensions (pour le compte de l'employé) ou 20 p. 100 des gains de l'employé pendant l'année.

- un employé peut contribuer jusqu'à un maximum de \$5,500 par année mais ce montant n'est pas déductible de l'impôt. Les contributions en trop sont imposées à un taux de 1 p. 100 par mois payable par la fiducie.
- l'employé ne paie pas d'impôt sur les contributions de l'employeur et tout autre gain réalisé par la fiducie pendant que celle-ci détient des actions.
- sur retrait des fonds, les bénéficiaires de l'employé sont imposables au taux d'imposition le plus élevé de celui-ci. Un participant peut choisir d'effectuer des retraits de montants égaux étalés sur une période de 10 ans. Les paiements forfaitaires sont entièrement imposables mais peuvent être transférés à un REER, un autre RPDB, à condition qu'il y ait au moins cinq membres, ou un contrat de rente à versements invariables devant commencer au plus tard le jour de son 71^{ème} anniversaire et ayant une durée maximale de 15 ans.
- l'employé ne peut déduire un impôt étranger ou réclamer un crédit d'impôt pour dividendes au titre de biens réalisés grâce à un RPDB.
- la fiducie est assujettie à l'impôt intégral sur les investissements inadmissibles en plus de la taxe spéciale de 1 p. 100 par mois. Si la valeur des titres étrangers que détient la fiducie dépasse 10 p. 100 de la valeur des biens totaux de la fiducie, celle-ci est également assujettie à une taxe spéciale de 1 p. 100 par mois sur l'excédent. Enfin, la fiducie est assujettie à une taxe de 50 p. 100 sur les montants abandonnés lorsque ceux-ci dépassent les sommes totales des montants remis à l'employeur et redistribués aux employés.

4. Régimes de retraite avec participation aux bénéficiaires.

- les contributions annuelles de l'employeur sont déductibles de l'impôt jusqu'à concurrence de \$3,500 par employé.
- les contributions de l'employeur sont déductibles de l'impôt jusqu'à concurrence de \$3,500 par année.
- pendant que les contributions et les revenus de placements sont en fiducie, l'employé n'est pas assujetti à l'impôt.
- les paiements forfaitaires sont imposés à titre de revenu ordinaire.
- la fiducie est assujettie à un impôt de 1 p. 100 par mois sur les actifs étrangers dépassant 10 p. 100 de la valeur totale des biens qu'elle détient.

Régimes d'achat d'actions

1. Régimes ordinaires de retenues sur le traitement.

- dans la plupart des cas, les frais de courtage constituent une dépense déductible pour l'employeur.
- les frais de courtage ne constituent pas un avantage imposable pour les employés.
- les contributions de l'employé ne sont pas déductibles de l'impôt.

2. Régimes de contributions à la société.

- si la contribution de l'employeur prend la forme d'actions non émises, aucune déduction n'est permise. Toutefois s'il s'agit d'actions achetées sur le marché et accordées à l'employé dans le cadre d'un régime d'avantages ou placées en fiducie pour le compte de l'employé, l'employeur peut généralement déduire sa contribution.
- les contributions de l'employé ne sont pas déductibles de l'impôt.
- la contribution de l'employeur est considérée comme un avantage imposable pour l'employé l'année pendant laquelle l'affectation est faite ou les actions effectivement acquises, suivant le régime particulier.

3. Régimes d'achat d'actions à rabais.

- les employeurs ne peuvent pas déduire l'avantage accordé aux employés par voie d'option sur titre
- lorsque l'employé lève l'option l'avantage réputé (la différence entre le prix de l'option et la valeur marchande) est imposable l'année pendant laquelle il reçoit les actions.
- dans le cas d'option d'achat d'actions de sociétés privées canadiennes, les employés ne sont tenus de verser l'impôt que lorsque les actions sont vendues, à condition qu'ils les détiennent pour au moins deux ans. Dans ce cas, seulement la moitié du bénéfice est imposable.
- les contributions de l'employé ne sont pas déductibles de l'impôt.

4. Prêts subventionnés

- les employeurs ne peuvent pas déduire un prêt subventionné accordé aux employés pour leur permettre d'acheter des actions de la société.
- les employés seront imposés sur la différence entre le taux d'intérêt courant et le taux subventionné. Toutefois, ils peuvent déduire l'intérêt.

Annexe D

BIBLIOGRAPHIE CHOISIE

- Benoît, Carmelle, «La participation ouvrière à l'entreprise au Québec», *Le marché du travail*, Centre de recherches et de statistiques sur ce marché du travail, avril 1982.
- Burck, C.G., «There's More to ESOP than Meets the Eye», *Fortune*, Mars 1976, p. 128-72.
- Connaghan, Charles J., *Partnership or Marriage of Convenience?*, Travail Canada, 1976.
- Côté, Marcel et Vasile Tega, *La démocratie industrielle, Industrial Democracy*, Les Presses H.E.C., 1980.
- Conseil de planification et de développement du Québec, *La participation dans l'entreprise au Québec*, Québec, Editeur officiel du Québec, 1981.
- Crispo, John, *Industrial Democracy in Western Europe: A North American Perspective*, Toronto, McGraw-Hill Ryerson, 1978.
- D'Aragon, Pierre, et als. (ed.), *La participation dans les entreprises*, Québec, Les Presses de l'Université du Québec, 1980.
- Fanfanti, Amintore, *Le capitalisme, la solidarité sociale et la participation*, Montréal, éd. Stanké, 1981.
- Jain, Hem C., *Worker Participation: Success and Problems*, New York, Praeger, 1980.
- Jecchinis, C.A., «Employee's Participation in Management; International Experiences and the Prospects for Canada», *Relations industrielles*, No. 34, 1979, p. 490-515.
- Jochim, Timothy C., *Employer Stock Ownership and Related Plans: Analysis and Practice*, Westport, Conn., Quorum Books, 1982.
- Latta, Geoffrey W., *Profit-Sharing Employee Stock Ownership, Savings and Asset Formation Plans in the Western World*, University of Pennsylvania, 1979.
- Metzger, B.L., *Pension, Profit-Sharing or Both? Profit-Sharing, Thrift and Stock Plans: Viable Supplements or Alternatives to Pension Plans*, Evanston, Illinois, «Profit-Sharing Research Foundation», 1975.
- Metzger, B.L. et Jerome A. Colletti, *Does Profit-Sharing Pay?*, Evanston, Illinois, «Profit-Sharing Research Foundation», 1971.

- Morse, Geoffrey and David Williams, *Profit Sharing: Legal Aspects of Employee Share Schemes*, London, «Sweet and Maxwell», 1979.
- Newton, Keith, *The Theory and Practice of Industrial Democracy: A Canadian Perspective*, Conseil économique du Canada, Document de travail no 94, août 1977.
- Nightingale, Donald V., *Profit Sharing and Employee Ownership: A Review and Appraisal*, Rapport présenté à la Direction des relations en matière d'emploi de Travail Canada, 1980.
- Nightingale, Donald V., «Profit Sharing: Meeting Today's Business Challenges, The Business Quarterly», Printemps 1980, p. 74-81.
- Ohashi, T.M. et T.P. Roth, *Privatization Theory and Practice*, «The Fraser Institute», 1980.
- O'Toole, James, «The Uneven Record of Employee Ownership», *Harvard Business Review*, nov.-déc. 1979, p. 185-97.
- Roberts, Benjamin C., Hideaki Okamoto et George C. Lodge, *Collective Bargaining and Employee Participation in Western Europe, North America and Japan*, «The Trilateral Commission», 1979.
- Sudreau, Pierre, *La réforme de l'entreprise*, Paris, La Documentation française, 1975.
- Thimm, Alfred L., «How Far Should German Co-determination Go?», *Challenge*, juillet-août 1981, p. 13-22.
- Witten, Mark, Employees Can be Partners Too, *Canadian Business Quarterly*, novembre 1979, p. 82-93.

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 15 JUIN 1982

(11)

[Texte]

Le Sous-comité visant à promouvoir la participation des employés aux profits des entreprises du Comité permanent des finances, du commerce et des questions économiques se réunit aujourd'hui à *huis clos* à 9h40 sous la présidence de Mme Hervieux-Payette (présidente).

Membres du comité présents: Mme Hervieux-Payette et M. Thomson.

Aussi présents: MM. Kevin Kerr et Gilles Gauthier, Services de recherche de la Bibliothèque du Parlement.

Le Sous-comité reprend l'étude de son Ordre de renvoi du jeudi 25 février 1982. (*Voir procès-verbal et témoignages du mercredi 17 avril 1982, fascicule no 1*).

Le Sous-comité entreprend l'étude du projet de rapport sur la participation des employés aux profits des entreprises.

A 11h20, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation de la présidente.

LE MARDI 22 JUIN 1982

(12)

Le Sous-comité visant à promouvoir la participation des employés aux profits des entreprises du Comité permanent des finances, du commerce et des questions économiques se réunit aujourd'hui à *huis clos* à 9h40 sous la présidence de Mme Hervieux-Payette (présidente).

Membres du comité présents: M. Evans, Mme Hervieux-Payette, MM. Murphy et Thomson.

Aussi présents: MM. Kerr et Gauthier, Services de recherche de la Bibliothèque du Parlement.

Le Sous-comité reprend l'étude de son Ordre de renvoi du jeudi 25 février 1982. (*Voir procès-verbal et témoignages du mercredi 17 avril 1982, fascicule no 1*).

Le Sous-comité poursuit l'étude du projet de rapport sur la participation des employés aux profits des entreprises.

A 12h18, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation de la présidente.

Le Sous-comité visant à promouvoir la participation des employés aux profits des entreprises du Comité permanent des finances, du commerce et des questions économiques se réunit aujourd'hui à *huis clos* à 9h40 sous la présidence de Mme Hervieux-Payette (présidente).

Membres du comité présents: Mme Hervieux-Payette, MM. Murphy et Thomson.

Aussi présents: MM. Kerr et Gauthier, Services de recherche de la Bibliothèque du Parlement.

Le Sous-comité reprend l'étude de son Ordre de renvoi du jeudi 25 février 1982. (*Voir procès-verbal et témoignages du mercredi 17 avril 1982, fascicule no 1*).

Le Sous-comité poursuit l'étude du projet de rapport sur la participation des employés aux profits des entreprises.

Sur motion de M. Thomson, le rapport du Sous-comité, tel que modifié, est adopté.

Il est ordonné,—Que la présidente fasse rapport au Comité permanent.

Il est convenu,—Que le rapport soit imprimé en forme tête-bêche avec une couverture spéciale de couleur verte.

A 9h58, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation de la présidente.

Le greffier du Sous-comité

Jacques Lahaie

COMITÉ PERMANENT DES FINANCES, DU COMMERCE ET DES QUESTIONS
ÉCONOMIQUES

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 8 JUILLET 1982

EXTRAIT:

Proposé par M. Bloomfield,—Que le premier rapport du Sous-comité visant à promouvoir la participation des employés aux profits des entreprises soit adopté.

Que la présidente du Sous-comité présente le rapport à la Chambre comme étant le quinzième rapport du Comité.

Que le Sous-comité imprime 1,000 copies additionnelles du fascicule no 5 de ses procès-verbaux et témoignages avec une couverture spéciale.

La proposition, mise aux voix, est adoptée.

CERTIFIÉ

Le greffier du Comité
J.M. Robert Normand.