

[Text]

Mr. McCrossan: Perhaps I have misunderstood your proposal.

Mr. Segall: The non-contributory limit would rise to half of 77.50%. It would not rise very much.

Ms Van Riesen: It would always be at 50% of the contributory limit.

The Vice-Chairman: Is that not very arbitrary?

Mr. Segall: Absolutely.

The Vice-Chairman: A \$1 contribution or lack thereof can suddenly put you into a totally different situation.

Mr. Segall: That is true. You are right. An employer could theoretically institute a plan and say that everyone is required to pay \$1, which would put members into the higher limit. So perhaps you could add into this system a requirement that in order to be considered contributory a plan must require a reasonable level of contribution, such as 3% or 4%.

Ms Van Riesen: A minimum level.

Mr. Segall: That is still a lot less complex than this approach.

Ms Van Riesen: Again, block the loopholes, but do not create a system that penalizes everyone.

Mr. Segall: To reiterate Gretchen's comment, we have included some numbers, but we do not believe they should be carved in stone. We believe the approach should be carved in stone.

In terms of helping you with your difficult decision, we certainly believe there is a lot to recommend this approach. I believe you have heard similar approaches from other groups before.

The Vice-Chairman: Yes.

Mr. McCrossan: Can you explain the procedure on page 3 of the letter with respect to double-dipping? I had difficulty understanding your procedure.

Ms Van Riesen: We split the double-dipping into two scenarios. One, which is perhaps more common, involves a company having an eligibility period. At some point in a person's career with the company that eligibility period will be reinstated as pensionable service. So we first set that scenario out as a case in which that room would be recognized and used. If the individual terminated before joining or rejoining the plan the additional room would be lost.

Mr. McCrossan: In other words, you take the room away from them while they are in the eligibility period?

Mr. Segall: That is right. It is rough justice.

Ms Van Riesen: The second scenario is more complicated, but more important, in which you are granting past service for years during which the person was perhaps contributing at a much higher level, at the maximum possible.

[Translation]

M. McCrossan: Peut-être ai-je mal compris votre proposition.

M. Segall: Le plafond pour les régimes non contributifs atteindrait la moitié de 77,50 p. 100. Il n'augmenterait pas beaucoup.

Mme Van Riesen: Il se situerait toujours à 50 p. 100 du plafond des régimes contributifs.

Le vice-président: Cela n'est-il pas très arbitraire?

M. Segall: Tout à fait.

Le vice-président: L'existence ou l'absence d'une cotisation de 1\$ peut vous faire d'un seul coup changer totalement de situation.

M. Segall: C'est exact. Vous avez raison. Un employeur pourrait théoriquement créer un régime et dire que tout le monde doit y cotiser 1\$, ce qui permettrait à ses membres d'avoir accès au plafond supérieur. On pourrait donc peut-être ajouter une exigence suivant laquelle un régime ne peut être considéré comme contributif que si on y verse une cotisation raisonnable, par exemple 3 p. 100 ou 4 p. 100.

Mme Van Riesen: Un niveau minimum.

M. Segall: Cela resterait beaucoup moins compliqué que la méthode du projet de loi.

Mme Van Riesen: Là encore, supprimez les échappatoires, mais ne créez pas un système qui pénalise tout le monde.

M. Segall: Pour répéter ce qu'a dit Gretchen, nous avons inclus certains chiffres, mais on peut les modifier. C'est l'orientation générale qui devrait être établie une fois pour toutes.

Pour ce qui est de vous aider à prendre une décision difficile, nous pensons certainement qu'il y a de nombreux arguments en faveur de cette méthode. Vous avez, je crois, eu déjà d'autres groupes qui vous proposaient des méthodes du même genre.

Le vice-président: Oui.

M. McCrossan: Pouvez-vous expliquer la procédure qui figure à la page 3 de votre lettre sur la double déduction? J'ai eu du mal à la comprendre.

Mme Van Riesen: Nous envisageons deux scénarios possibles pour la double déduction. Le premier, peut-être le plus courant, concerne une entreprise qui a une période d'admissibilité. À un moment donné de la carrière de cette personne au sein de cette entreprise, la période d'admissibilité sera rétablie comme service ouvrant droit à pension. Nous avons donc d'abord présenté ce scénario comme un cas où ce droit de cotisation serait identifié et utilisé. Si cette personne quitte son poste avant d'adhérer ou d'adhérer à nouveau au régime, le droit de cotisation supplémentaire serait perdu.

M. McCrossan: En d'autres termes, vous leur retirez le droit de cotisation pendant qu'ils sont dans la période d'admissibilité.

M. Segall: C'est exact. C'est une justice assez brutale.

Mme Van Riesen: Le deuxième scénario est plus compliqué, mais plus important; il s'agit de reconnaître le service antérieur pour des années pendant lesquelles une personne cotisait peut-être à un niveau beaucoup plus élevé, au niveau maximum possible.