

[Texte]

We perceive this whole exercise as an attempt to offer Canadians a chance to get a decent pension, no matter what avenue they are marching down. If they have access only to RRSP, okay. If they have access to RRSP, RPP and DPSP, it is all mixed together. No matter which way you go, it appears to us there is a chance—not perfect, but a chance—to get a level playing field, if you will. Everyone gets a shot.

It did not really matter whether you worked for a large employer or a small employer. The people who worked for Imperial Oil have always had a big break, but this need not be. We perceive that this level playing field or what is suggested here will make it happen. We also perceive that such a system of equality might encourage employers to offer more plans to more Canadians so that we can get more people participating in organized retirement programs, instead of the 5.4 million, which, I think, has dropped below that level now, who participate in these plans, and maybe get it up a little higher.

The complexity factor is going to stand in the way of making it happen. I think you have to realize that although you are looking at Bill C-52, the people who sponsor pension plans, particularly small-businessmen, have been smothered by provincial legislation. The costs are enormous. In many ways, I might say it has hardened these people. Those who have persisted through the provincial nightmare and who have maintained pension plans, particularly defined benefit plans, I do not think are going to quit because of this Bill C-52.

Consequently, although our predecessors before dinner suggested anybody with 200 employees or fewer would be nuts and they are going to quit, they may not quit. They have already been beaten to the ground and they are still surviving. However, there is one thing that disturbs us. Yes, we support the program but we are pretty disappointed that the latest version on December 11, 1989, introduces a whole lot of restrictions for the small business.

The designated plans: think of the wording. If you go back to the March 28, 1988, version of this exercise, we have some new wording referring to "connected people". This was to be the replacement for the old "significant shareholders" and "controlling shareholders". Then in December 1988, we get the latest information circular 7213R8. It does not mention anything about "connected people". It does not mention anything about "designated people". It goes back and talks about "shareholders".

Then we wait another year and then we get dumped on. I think and our association thinks it is pretty highly irregular. This thing was to be equal for everybody. All of a sudden a group has been singled out and they are going to get special treatment. This is not very easy to take.

The "connected person" concept has been restated in Bill C-52. We have added the designated plan concept, which says that over 50% of active members are connected persons, or 50% of the active members earn over 2.5 times YMPE.

[Traduction]

Nous pensons que l'occasion s'offre maintenant de donner aux Canadiens une pension raisonnable, quel que soit le métier qu'ils exercent. S'ils ne peuvent bénéficier que d'un REER, soit. S'ils peuvent compter sur un REER, un RPA et RPDB, tous ces régimes sont confondus. Quelle que soit la voie empruntée, il nous semble qu'on a l'occasion, même si elle n'est pas parfaite, de niveler les inégalités. Tout le monde est logé à la même enseigne.

Peu importe qu'on ait travaillé pour un gros employeur ou un petit. Les gens qui travaillaient pour l'*Imperial Oil* ont toujours été bien lotis, mais cette situation n'est plus indispensable. Nous pensons que le nivellement des inégalités, ou encore ce qu'on propose désormais, sera une amélioration à cet égard. Nous pensons que ce genre de régime d'égalité poussera les employeurs à offrir un plus grand nombre des régimes à plus de Canadiens pour qu'il y ait désormais plus d'adhérents à des programmes de retraite planifiés, et que grossisse ce chiffre d'un peu moins de 5,4 millions de cotisants à ce genre de régime de pension actuellement.

Toutefois, la complexité va constituer une entrave. Il faut se dire en présence des dispositions législatives du projet de loi C-52 que les répondants des régimes de pension, notamment les chefs de petites entreprises, ont été assaillis de lois provinciales. Cela coûte très cher. À bien des égards, je dirais que ces gens sont aguerris. Ceux qui ont survécu le cauchemar provincial, ceux qui ont conservé leur régime de pension, notamment les régimes à prestations déterminées, ne renonceront pas, à mon avis, simplement à cause des dispositions du projet de loi C-52.

Par conséquent, même si les témoins qui nous ont précédé avant le dîner ont dit que les entreprises de moins de 200 employés se décourageaient, il se peut qu'il n'en soit rien. Malgré tous les coûts qu'on leur a déjà assenés ils se maintiennent toujours. Cependant, il est une chose qui nous trouble. Certes, nous appuyons le programme mais la première version du 11 décembre 1989 constitue pour nous une énorme déception car elle comporte toute une série de restrictions visant la petite entreprise.

Prenez le cas des régimes désignés: le vocabulaire est inouï. Si on se reporte à la version du 28 mars 1988, on trouve de nouvelles expressions comme «les personnes qui sont rattachées à un employeur» cela devait remplacer l'expression «actionnaires substantiels» et «actionnaires de contrôle». En décembre 1988, paraît la dernière circulaire 7213R8. Il n'y est plus question des gens qui sont rattachés à un employeur, ni des gens désignés, mais on parle de nouveau des «actionnaires».

Un an plus tard, ça recommence. J'estime et notre association aussi que cela ne va pas du tout car il s'agissait d'aplanir les inégalités pour tous. Soudainement, voilà qu'un groupe est privilégié et qu'il jouira d'un traitement spécial. C'est difficile à avaler.

L'idée d'une «personne rattachée à un employeur» se retrouve de nouveau dans le projet de loi C-52. Voilà qu'on a ajouté la notion d'un plan désigné, selon lequel plus de 50 p. 100 des membres actifs sont rattachés à un employeur ou