

[Texte]

you see the way court cases go, sometimes it is very difficult getting rid of the defined benefit plan. So we see organizations putting into a pension plan, but very few of them will put into a defined benefit plan. Although there is a great sentiment out there among many large and small employers who have defined benefit plans to wind up their plans, when it comes down to it the cost of winding them up is huge and the communication to employees leads to all sorts of very difficult situations in trying to deal with older workers.

Mr. Sobeski: I was with Canada Permanent-Canada Trust. We went through that. I was in the personnel field, and the whole education package to move from a defined benefit. . . they had an option to stay with a defined benefit goal. It was a whole education package with films and computers to play with. Many older workers thought it was best to stay with defined benefits, but because of the interest rate factor, they went. It was quite an education process.

When you talk about educating the public, I go back to my February 28 days when people would come in at the last moment and say they wanted to make a contribution into one of those "RSVPs". I thought I am going to have a tough time explaining this to them.

Mr. Pickard: My question relates directly to the plan as we see it now. Others have come in before you and suggested that we will put out defined benefit plans certainly with smaller employers if this legislation is passed. This legislation is anti-defined benefit certainly in the small group. Would you concur with that?

Mr. Brophy: It is a lot more complex. It is extremely difficult for a small employer to assign resources to it to do an adequate job.

Mr. Pickard: What would your recommendation be to fill that gap?

Mr. Brophy: I think it is a larger question. The question really addresses not just the tax legislation but also the provincial standards legislation. Everything is aimed at defined benefit plans.

Mr. Pickard: But if we pass this, we have to look at that further for the larger question. Since you suggested that you worked very closely with the Finance department and looked at these problems, what would you suggest we do to overcome this larger problem?

Mr. Brophy: From a tax perspective. . . which is the question we are addressing.

Mr. Pickard: We are looking at defined pension plans. We are looking at people involved in those kinds of plans. If we pass legislation that is going to put many of them out, I think we have to have reasonable answers about how it should be handled. If you look at the broader question, then you should have some reasonable answers. If you are suggesting we pass this as is, I would guess you know how to rectify that question.

[Traduction]

vu les décisions des tribunaux, il est parfois très difficile d'éliminer un régime à prestations déterminées. Nous voyons donc les organisations mettre en place un régime de pension, mais très peu d'entre elles optent pour un régime à prestations déterminées. Même si un grand nombre de gros et de petits employeurs souhaitent mettre un terme à leur régime à prestations déterminées, au moment de le faire, on s'aperçoit que les coûts sont énormes qu'il y a toutes sortes de difficultés qui se posent au niveau des communications avec les employés lorsqu'il s'agit de régler le sort des employés plus âgés.

M. Sobeski: Nous avons passé par là lorsque je travaillais pour Canada Permanent-Canada Trust. Je travaillais pour le personnel et on a eu tout un programme d'éducation pour préparer les gens à changer d'un régime à prestations déterminées. Les employés avaient le choix de conserver ce régime. Pour faire cette campagne, on s'est servi de films et d'ordinateurs. Un grand nombre de vieux employés pensaient que la meilleure solution était de conserver leur régime à prestations déterminées, mais ils ont changé d'avis en raison du taux d'intérêt. Cela a été pas mal édifiant.

Quand vous parlez d'éducation publique, ça me rappelle les 28 février où les gens arrivaient à la dernière minute en déclarant qu'ils voulaient faire une contribution dans leur «RSVP». Je me disais que ça ne serait pas facile de leur faire comprendre.

M. Pickard: Ma question concerne directement le régime sous sa forme actuelle. D'autres témoins qui ont comparu avant vous ont laissé entendre que si la loi était adoptée, les petits employeurs abandonneraient certainement les régimes à prestations déterminées. Pour les petits employeurs, cette loi oeuvre certainement contre le régime à prestations déterminées. Vous êtes bien de mon avis?

M. Brophy: La question est beaucoup plus complexe que cela. Il est très difficile pour le petit employeur d'affecter les ressources voulues pour mener cette tâche à bien.

M. Pickard: Dans ce cas, que recommandez-vous donc?

M. Brophy: Il ne s'agit pas simplement de cela. Il n'y a pas simplement la législation fiscale mais également les lois provinciales sur les normes qui sont en jeu. Tout est prévu en raison de régimes à prestations déterminées.

M. Pickard: Si la loi est adoptée, il faudra étudier davantage ce problème plus général. Vous avez laissé entendre que vous aviez travaillé en étroite collaboration avec le ministère des Finances qui s'est penché sur ces questions. Que proposeriez-vous donc pour régler le problème plus général?

M. Brophy: Sur le plan fiscal. . . quelle est la question qui vous intéresse?

M. Pickard: Les régimes à prestations déterminées. Nous étudions la situation des gens qui ont souscrit à un tel régime. Si nous adoptons le projet de loi, bon nombre d'entre eux n'auront plus de régime. Je pense qu'il faut avoir une bonne idée de la façon de régler leur sort. Si vous considérez le problème dans son ensemble, vous devez avoir des solutions raisonnables. Si vous nous suggérez d'adopter le projet de loi tel quel, cela veut dire, je suppose, que vous avez en main la solution.