

[Text]

If an employer group has more than, say, 100 employees, it probably takes a few days to go through a plan document to make sure you are getting all the pension adjustments right. You start getting special cases—people on a leave of absence, on maternity leave, people who are trying to buy back past service in the current year, people who have. . . And you have to deal with the PARs at the same time.

It is very difficult to measure the answer to this question. It is our gut feeling, from speaking to these groups, that there is very little activity going on right now. Activity was going on in some of the larger, complex plans such as some of the multi-employer plans. They had no alternative if it coming in February 28. But a lot of organizations have pretty well stopped work, and a lot of them are going to seek professional assistance. Very few of them are going to be willing, when they finally understand what these rules are, to do it themselves. There are not enough professional advisers in Canada to help all those defined benefit plans. Life is very busy. We have a lot of other work to do because of many other reasons.

**Mr. Brophy:** With respect to the year's delay, it is not just pension adjustment reporting, it is also pension adjustment reversal reporting. A lot of plan sponsors are not maintaining data on people who have terminated to date. If you pass legislation later this year to be effective next year, people will know in advance what they will have to track, what kind of information they will need to maintain, effective January 1, 1991. This will simplify matters.

**Mr. Sobeski:** It must have been clear since May 1985 that the \$2,000 limit would make the defined benefit plan a dinosaur. Are we seeing that direction? Are defined benefit plans slowly on their way out, even after Bill C-52? Is that the way we are headed, with more people going to money purchase? Are defined benefit plans going to be dinosaurs in a little while?

**Mr. Brophy:** The prior speaker had a litany of the different pages in the act, the regulations and the explanatory notes, and if you took out defined benefit plans it would be a pretty slim package. All of the legislation is aimed at defined benefit plans. They are extremely complex to administer. Small employers—and by small we mean anywhere nigh to a couple of hundred employees—really cannot cover the cost of administering a defined benefit plan. In that respect, yes, they are disappearing. Larger sponsors can spread this cost, but small employers cannot.

• 1745

**Mr. Markham:** It is very difficult winding up a defined benefit plan, unfortunately, because there are road-blocks placed in the way by the provinces. Just by virtue of very large surpluses that happen to be sitting around now. . . and

[Translation]

Si le régime de l'employeur couvre plus de 100 employés, mettons, cela prendra probablement quelques jours pour s'assurer que le document contient les bons facteurs d'équivalence. Et il y a toujours des cas spéciaux—des gens en vacances, en congé de maternité, des gens qui rachètent des années de services passés cette année-là, des gens qui. . . Sans parler des facteurs d'équivalence pour services passés que vous devez vérifier en même temps.

Il est très difficile de peser la réponse à cette question. Nous avons l'impression, des conversations que nous avons eues avec ces groupes, qu'il y a très peu de choses qui se fait en ce moment. Certaines mesures ont été prises pour les régimes plus importants et plus complexes, par exemple pour les régimes inter-entreprises. Les répondants n'ont pas le choix si l'on maintient la date du 28 février. Il y a tout de même un grand nombre d'organisations qui ont interrompu leurs activités et beaucoup d'entre elles s'adressent à des experts. Une fois qu'elles se sont rendu compte de ce que représentent ces règles, il y en a très peu parmi elles qui sont prêtes à le faire elles-mêmes. Il n'y a pas suffisamment de conseillers professionnels au Canada eu égard au nombre de régimes à prestations déterminées. Les gens sont occupés. Nous avons toutes sortes de choses à faire pour bien d'autres raisons.

**M. Brophy:** Pour ce qui est du délai d'une année, on reporte non seulement le facteur d'équivalence, mais également le facteur de rétablissement. Or, il y a bien des répondants de régimes qui ne conservent pas de dossiers sur les employés qui ont fini le service. Si vous adoptez en cours d'année une loi qui entrera en vigueur l'année prochaine, les gens sauront d'avance ce dont ils auront besoin, le genre d'information qu'il faudra conserver à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1991. Cela simplifierait les choses.

**M. Sobeski:** Depuis mai 1985, il devait être clair que le plafond de 2,000\$ allait reléguer les régimes à prestations déterminées parmi les dinosaures. Est-ce bien ce qui nous attend? Est-ce que les régimes à prestations déterminées sont bel et bien en voie de disparition, même si le projet de loi C-52 devient loi? Est-ce que désormais il y aura plus de gens qui vont acheter des dispositions à cotisation déterminées? Est-ce que d'ici quelques temps les régimes à prestations déterminées vont devenir caducs?

**M. Brophy:** L'intervenant précédent a cité toutes sortes de pages de la loi, des règlements et des notes explicatives, mais si vous enlevez le régime à prestations déterminées, le restant est plutôt maigre. Toute la loi concerne les régimes à prestations déterminées. Or, l'administration de ces régimes est extrêmement complexe. Les petits employeurs—et par là nous entendons ceux qui ont quelques centaines d'employés—ne peuvent pas se permettre vraiment les frais administration d'un régime à prestations déterminées. Et c'est effectivement la raison pour laquelle ces régimes sont en voie de disparition. Les gros répondants peuvent étaler leurs coûts, mais pas les petits.

**M. Markham:** Il est très difficile de liquider un régime à prestations déterminées, malheureusement, en raison des obstacles que posent les provinces. Tout simplement parce qu'il existe d'énormes surplus en ce moment. . . et vous avez