

sont non contributifs ou contributifs en partie seulement, pour ce qui est de l'employé.

Je me rends compte que dans la plupart des cas l'employé peut recouvrer ses propres contributions quand il quitte l'emploi de sa compagnie, mais cela ne s'applique pas en général à celles qui sont versées au fonds de retraite, en son nom, par l'employeur, tant que le programme de retraite n'a pas atteint sa pleine maturité. Parfois, l'employé doit se plier à des exigences onéreuses afin de pouvoir obtenir sa pension de retraite à tel âge précis. Souvent il lui est impossible de travailler jusqu'à cet âge.

Le gouvernement fédéral est réellement intéressé à ces fonds de pension puisqu'il s'abstient de prélever tout impôt sur le revenu sur les contributions faites à ces fonds. Ces dernières années, l'impôt sur le revenu des sociétés accusant un revenu net de plus de \$20,000 s'établissait aux environs de 50 p. 100. Cela signifie que le gouvernement fédéral a un intérêt de presque 50 p. 100 dans les contributions des sociétés et un intérêt moindre dans les contributions des employés. Le présent gouvernement n'aurait rien à dire sur les attributions précédentes de droits à la pension sauf s'il annulait, en partie ou totalement, le droit des employeurs à déduire leurs contributions aux fonds de pension conformément à la loi de l'impôt sur le revenu, dans les cas où cette attribution de droits n'était pas autorisée.

Je m'intéresse aux Canadiens qui se sont constitués une mise de fonds qui doit leur être rétrocédée plus tard et qui ne peuvent accomplir le nombre d'années de service requis ou qui ne peuvent travailler jusqu'à un certain âge fixé pour la retraite. Je me rends compte que les sociétés ont institué des régimes de pension afin d'encourager leurs employés à demeurer à leur service pendant un certain nombre d'années et de les récompenser ensuite de leurs longues années de service. Des sommes considérables sont engagées dans les régimes de pension qui arrivent à échéance.

Une pension pleinement payée de \$100 par mois, par exemple, pour un employé qui a atteint l'âge de 65 ans, a une valeur de capital d'environ \$13,000. L'employé qui ne parvient pas tout à fait à établir son admissibilité à un de ces régimes de pension sans participation perd \$13,000. S'il s'agit d'un régime à participation, sa perte est de \$13,000, moins le montant de ses cotisations recouvrables.

Je sais bien que les dispositions de nombreux régimes de pensions de ce genre se trouvent insérées dans les contrats conclus entre la direction et les ouvriers. En d'autres

cas, les hommes embauchés savent tout simplement qu'un régime de pension est en vigueur à leur nouvel emploi. On les informe, sans plus, qu'ils toucheront une pension dans 20 ans. Il arrive souvent que les syndicats ne sachent rien sur les modalités d'échéance desdites pensions.

Diverses raisons peuvent empêcher l'ouvrier de compléter les états de service requis pour la retraite et l'admissibilité à la pension. Je pense, par exemple, à différentes raisons d'ordre médical. Mentionnons d'abord l'insuffisance coronaire, affection très répandue. Dans bien des cas, j'ai vu qu'un homme souffrant de pareille insuffisance pouvait fort bien continuer de travailler pendant des années à condition d'être affecté à des travaux légers. Mais s'il doit continuer d'exercer une occupation qui exige de soudaines dépenses d'énergie ou de brusques accélérations du travail, il pourra en résulter une contraction subite de l'artère coronaire susceptible d'entraîner même la mort. A moins de pouvoir obtenir un travail léger à l'usine où il est embauché, un tel employé doit abandonner sa besogne et renoncer à toute pension qui s'est accumulée à l'égard de ses services.

J'ai vu des ouvriers d'usines de produits chimiques où des gaz s'échappent dans l'air contracter une allergie respiratoire. Souvent ces allergies ne se manifestent qu'au bout de quelques années de travail, ou lorsque la production de l'usine utilise de nouveaux produits chimiques ou de nouveaux gaz. Les hommes ainsi atteints ne sont pas effectivement malades, mais ils sont trop abattus lorsqu'ils travaillent dans de tels milieux pour rester à la tâche.

L'élément personnel peut aussi jouer un grand rôle quand il s'agit de décider si un employé peut continuer de travailler. Par exemple, il peut se quereller avec son patron; une sortie de caractère entraîne alors, dans bien des cas, la mise à pied de l'employé. Il se peut aussi qu'un employé ne souffre plus de l'asthme dans une autre région du pays. Certaines de ces raisons de cessation d'emploi échappent complètement à la volonté d'un ouvrier. En d'autres cas, l'employé aurait grand avantage à déménager ailleurs pour exécuter un travail analogue, et cela pour des motifs personnels, familiaux, ou autres. Par exemple, grâce à un changement de résidence il pourrait être mieux en mesure de faire donner une instruction plus complète à ses enfants.

Le gouvernement du Canada devrait, à mon avis, veiller à ce que les régimes de pension soient utilisés le mieux possible à l'avantage des Canadiens en général. Presque