

[Text]

The association represents 127 life insurance companies, which do 99 per cent of the life insurance business in Canada. Well over one-half of this insurance is group insurance. In addition, our member companies are the funding agency for about 70 per cent of the private pension plans in Canada, which cover approximately 15 per cent of plan members.

As the issue of mandatory retirement has far-reaching implications on both employee benefit plans and employer practices, the association and its member companies have a keen interest on the discussion on this issue.

As the chairman has suggested, I should like to read the brief. I might just point out that it is an overview, a memorandum, in discussing this entire matter of mandatory retirement.

1. Summary and Conclusions

Many issues involving retirement and pensions are being widely discussed today. None, perhaps, involves more far-reaching social and economic considerations or emotional overtones than the issue of mandatory retirement.

There are a number of arguments in favour of abolishing the practice of mandatory retirement, including:

1. it is arbitrary, paying no regard to an individual's wishes, ability to continue to work productively, or financial ability to face retirement; and
2. it results in a waste of productive manpower for both business and society as a whole.

Nevertheless, mandatory retirement is a well established practice amongst employers and much of our social legislation presumes retirement at age 65. The attractiveness of mandatory retirement stems from various considerations, such as:

1. it ensures the vitality of business by allowing employers to plan ahead and by providing opportunities for advancement for able younger employees;
2. it provides an orderly and humane way of dealing with older employees whose productivity has decreased in their later years; and
3. it provides some help in meeting the current unemployment problem.

Changes in the approach to mandatory retirement, then, would have very important implications for employees, for employers and for Canadian society in general. Not surprisingly, the prohibition of mandatory retirement would require significant revisions in the design of many employee benefit plans as well.

The association is confident that life insurance companies both as employers and designers of employee benefit plans, could, if given reasonable time—I should like to emphasize that—adjust satisfactorily to a flexible retirement age environ-

[Traduction]

Life Insurance Association à comparaître devant lui aujourd'hui.

Notre association représente 127 compagnies d'assurance-vie, qui effectuent 99 p. 100 des affaires dans ce domaine au Canada. Plus de la moitié de ce genre d'assurance est de l'assurance collective. En outre, nos compagnies membres constituent l'organisme qui finance environ 70 p. 100 des régimes privés de pensions au Canada, régimes qui couvrent environ 15 p. 100 des assurés.

La question de la retraite obligatoire ayant des conséquences d'une portée incalculable sur les régimes de prestations des employés et les contributions des employeurs, l'association et ses compagnies membres s'intéressent fortement à la discussion de cette question.

Comme le président l'a proposé, j'aimerais lire le mémoire que nous avons préparé. Je voudrais simplement signaler qu'il ne s'agit que d'un résumé sur notre sujet de discussion de ce soir, à savoir, la retraite obligatoire.

I. Résumé et conclusions

Les questions relatives au problème de la retraite et des pensions font aujourd'hui l'objet de larges discussions. Aucune sans doute ne fait appel, comme celle de la retraite obligatoire, à des considérations d'ordre économique et sociale aussi diverses, ni ne provoque de débats aussi passionnés.

Parmi les arguments en faveur de la suppression de la retraite obligatoire, citons:

1. L'aspect arbitraire de cette pratique qui ne tient pas compte ni des désirs, ni des capacités de production, ni des possibilités financières de la personne mise à la retraite; et
2. La perte d'une main-d'œuvre productrice tant pour l'économie que pour la société tout entière.

Néanmoins, la mise à la retraite obligatoire est une pratique parmi les employeurs et toute une partie de notre législation sociale est faite en fonction d'une retraite fixée à 65 ans. Parmi les arguments en faveur de la retraite obligatoire, citons:

1. Son aspect revitalisant pour l'économie, en permettant à l'employeur de planifier et en offrant aux jeunes employés capables des possibilités d'avancement;
2. La façon ordonnée et humaine de répondre au problème des employés plus âgés dont la productivité a baissé au cours de leurs dernières années; et
3. Le fait qu'elle aide en partie à combattre le chômage.

Tout changement apporté à ce concept de retraite obligatoire, aurait donc d'importantes répercussions pour les employés, les employeurs, et la société canadienne dans son ensemble. De fait, une suppression de la retraite obligatoire exigerait un remaniement considérable de nombreux régimes de prestations sociales accordés aux employés.

L'Association pense que les compagnies d'assurance-vie, en tant qu'employeurs et concepteurs de régimes de prestations sociales pourraient, si on leur en laisse le temps—j'aimerais insister sur ce point—s'adapter de façon satisfaisante à un