

## [Text]

Another issue of real concern to nurses is the treatment of surpluses. Most nurses in the NFNU participate in large public sector plans, some of which have very large surpluses. We are particularly concerned about the way the proposed legislative changes will deal with pension plan surpluses.

We would recommend an insertion of a notwithstanding clause in paragraph 147.22(d) explicitly stating that the section does not preclude plan rules that would require an actuarial surplus to be used to increase benefits within the general limits on maximum benefits or to decrease employee contributions.

In addition, we believe there should be a waiting period between the point at which the actuarial surplus is discovered and the date when reduced employer contributions are permitted. The period should be long enough to permit a union to negotiate the conversion of the surplus into a benefit for our plan members.

The other thing that is important in this brief is that we have concentrated our comments on the proposed tax legislation and regulations. However, we wish to emphasize that these changes will only be a benefit to those who are members of private pension plans and who contribute to RRSPs.

We are a predominantly female organization and we must point out that the majority of women in Canada will not be assisted at all by the proposals because the majority of women do not contribute to RRSPs, nor do they have the benefit of membership in an occupational pension plan. That certainly is very true of our nurse union members in privately owned nursing homes in this country.

Taxation data for 1987 indicate that only 16.5% of all women who filed tax returns claimed a contribution to an RRSP. Similarly, data from Statistics Canada indicate that only 31% of women in the work force compared with 42% of men were members of occupational pension plans in 1987. If unpaid family workers, the self-employed and the unemployed are excluded from the calculation, 37% of women in paid employment compared with 51% of men were members of pension plans in 1987.

Although our mandate is to work for the improvement of the situation of nurses, we are also concerned about the situation of all Canadian women and we wish to express our serious concern that a major tax subsidy is being given to those who have private pensions and RRSPs—and I would say here mainly middle-aged men—while the retirement income needs of the majority of women workers have not been addressed.

• 2120

We would also note that Bill C-52 does not deal with the most important inequity in the tax treatment of retirement savings, namely the use of a deduction rather than a refundable credit as a means of support for retirement savings. We would recommend that the deduction for contributions to pension plans and RRSPs be converted to a refundable tax credit.

## [Translation]

Notre fédération se préoccupe également du sort réservé aux excédents des régimes de pension. La plupart de nos membres participent à d'importants régimes publics dont certains jouissent d'un excédent. Nous nous inquiétons particulièrement de l'incidence des modifications proposées sur ces excédents.

Nous proposons l'insertion au paragraphe 147.22d) d'une disposition dérogatoire énonçant clairement que les nouvelles règles n'empêchent pas d'utiliser un excédent actuariel pour accroître les prestations versées aux bénéficiaires dans les limites prescrites ou pour réduire les cotisations des employés.

En outre, il faudrait prévoir un délai entre le moment à partir duquel on constate un excédent actuariel et celui où l'on peut réduire les cotisations de l'employeur. Il devrait être suffisamment long pour permettre à un syndicat de négocier le versement de cet excédent en prestations de retraite.

Nous nous en sommes tenus dans notre mémoire à la réglementation fiscale proposée. Nous tenons cependant à faire remarquer que les changements prévus ne bénéficieront qu'à ceux qui participent à des régimes de pension privés ou à des REÉR.

La majorité de nos membres sont des femmes, et force nous est de constater qu'elles ne profiteront nullement des modifications proposées à l'épargne-retraite, étant donné que la plupart des femmes ne cotisent pas à des REÉR ni ne bénéficient de régimes de retraite de l'employeur. Cela vaut certainement pour nos membres qui travaillent dans des maisons de soins privées.

En 1987, seulement 16,5 p. 100 des femmes ayant fait une déclaration d'impôt ont réclamé une déduction fiscale au titre d'un REÉR. Des données obtenues de Statistiques Canada établissent que cette même année, seulement 31 p. 100 des femmes, contre 42 p. 100 des hommes, participaient à des régimes de pension de l'employeur. Si l'on exclut les ménagères non rémunérées, les travailleurs indépendants et les chômeurs, 37 p. 100 des femmes occupant des emplois rémunérés, contre 51 p. 100 des hommes, participaient à des régimes de pension en 1987.

Même si nous avons comme mandat d'œuvrer à l'amélioration de la situation des infirmiers et des infirmières, nous nous préoccuons également du sort de l'ensemble des Canadiennes. C'est pourquoi nous déplorons le fait qu'un important allègement fiscal soit consenti à ceux qui participent à des régimes de pension privés et à des REÉR—lesquels sont surtout des hommes d'âge moyen—alors qu'on a négligé d'assurer la sécurité du revenu de retraite de la majorité des travailleuses.

Nous constatons également que le projet de loi C-52 ne corrige pas l'une des iniquités les plus flagrantes du régime d'aide fiscale à l'épargne-retraite, à savoir l'octroi d'une déduction fiscale au lieu d'un crédit remboursable. Nous recommandons donc de remplacer cette déduction fiscale au titre des régimes de pension et des REÉR par un crédit d'impôt remboursable.