

[Text]

The Chairman: As you know, the administrative costs of that kind of thing are virtually zip. You can get any number of trust companies to take that plan and handle it. There are market rate choices and spread, but that is nothing.

Mr. Woods: There are opportunity costs.

Mr. McCrossan: On the chance of offending you, I point out that a lot of the costs that have been put on pension plans are to protect women. These RRSPs that you are talking about are just fine for those male construction workers who do not have to look after their spouses with survivor incomes and all of these other sorts of things.

The Chairman: They can do what they want. They can do what they want if they get their money.

Mr. McCrossan: That is one of the reasons we moved in the direction of pension reform: to put in those protections.

Mr. Dorin: Big brother speaking.

Mr. McCrossan: Secondly, the point was not to sweep in all small business but to concentrate on the plans for the highly paid. It is using the proverbial diving board to swat the fly. The rules apply to all small business plans, and not just the ones that are targeted. But when you force a person into an RRSP system, you are giving up a lot of the advantages that came out of the national pension conference, which were designed to recognize that the primary poverty problem in Canada is unattached women in retirement. No one would ever consider you sexist, Mr. Chairman, but it is just as well to remember why the rules were put in.

• 2050

The Chairman: The issue is on designated plans. When you are talking about plans where you can have an element of life insurance or an element of self-insurance, in terms of a lot of people working in the system, your actuarial skills come into effect, because you can determine from your tables who are likely to die, or how many are likely to die, and not collect anything.

Mr. Woods: As far as pension plans are concerned, that is not really a big issue if the benefit is purchased at retirement. It is not quite the same analogy as with a large group for insurance purposes, as for pension. I think the point here is that if defined benefit plans are supposedly the better way to go, because of all the reasons they are better, including the investment advantages to the economy, etc., then why should not they be available to the smaller groups, as well as the larger groups?

One of the reasons is the administrative costs, but we are also talking about administrative costs for larger employers as well, because those costs are going to increase significantly. The larger employers are going to be able to absorb them, because they are still not going to become a very significant percentage of the total.

For the smaller employers, however, I would contend it is going to price them right out of the defined benefit area. If we want fairness, if we want equity, is that what we want to do? Our suggestion as to tax credit tried to define something

[Translation]

Le président: Comme vous le savez, les coûts administratifs de ce genre de REER sont pratiquement nuls car n'importe quelle compagnie de fiducie peut s'en occuper. Il y a bien le taux du marché et l'écart dont il faut tenir compte mais cela n'est rien.

M. Woods: Il y a les coûts d'opportunité.

M. McCrossan: Je ne veux pas être impoli mais je vous signale qu'une grande partie des coûts imputée au régime de pension vise à protéger les femmes. Les REER dont vous parlez conviennent parfaitement bien aux travailleurs de la construction qui n'ont pas à prévoir de revenus pour leur conjointe survivante, qui n'ont pas à se soucier de tout cela.

Le président: Ils peuvent faire ce qu'ils veulent de leur argent.

M. McCrossan: C'est précisément pour offrir ce genre de protection qu'on a orienté ainsi la réforme des pensions.

M. Dorin: Écoutez ce boy-scout!

M. McCrossan: Deuxièmement, il ne s'agissait pas d'englober d'un seul coup toutes les petites entreprises mais de s'occuper des gens dont le traitement est très élevé. Voilà qu'on essaie de tuer des mouches avec des canons car les règles s'appliquent à tous les régimes de petites entreprises et pas seulement à ceux sur lesquels on veut agir. Une personne qui est forcée de passer à un REER abandonne beaucoup des avantages énumérés lors de la conférence nationale sur les pensions, qui a reconnu que le principal problème de pauvreté au Canada touchait les femmes seules à la retraite. Loin de nous l'idée que vous êtes sexiste, monsieur le président, mais il est bon de se rappeler pourquoi les règles ont été retenues.

Le président: Il est question ici des régimes désignés. Certains régimes peuvent comporter un élément d'assurance-vie ou d'autoassurance et exigent parfois des compétences actuarielles pour déterminer à l'aide de tableaux combien de personnes sont susceptibles de mourir sans jamais rien réclamer.

M. Woods: Du point de vue des régimes de pensions, cela importe peu si les prestations sont achetées au moment de la retraite. On ne peut pas faire une comparaison entre les gens qui achètent une assurance groupe et ceux qui cotisent à un fonds de pension. Si les régimes à prestations définies sont effectivement la meilleure chose à choisir, pour toutes sortes de raisons, y compris l'avantage des investissements qui en découlent pour l'économie, etc., pourquoi ne pas les offrir à des groupes plus restreints comme aux groupes plus nombreux?

Les coûts administratifs seraient une raison, mais ces coûts s'appliquent aux gros employeurs également car ils sont susceptibles d'augmenter énormément. Il est vrai que les gros employeurs pourront les éponger parce que pour eux ils ne correspondront pas à un énorme pourcentage du total.

Pour les chefs de petites entreprises toutefois, cela signifie qu'ils vont être évincés du secteur des prestations déterminées. Est-ce bien le résultat que nous voulons obtenir quand on parle de justice et d'équité? Voilà pourquoi nous