

[Texte]

**Mr. Dorin:** We have accepted that, but what do we do about it?

**Mr. Woods:** We suggested a tax credit, and it need not be 100%. It could be a way of equalizing the two. . .

**The Chairman:** Why would we not want to force those plans out of existence and into RRSP systems? They are small plans, 10 to 50 employees. Really, there is not much spread of risk in them, because you do not have enough members in the plan. Would not the people be just as well off—better off, in terms of administration costs—if the employer matched the employees contribution to an RRSP?

**Mr. Woods:** For the very small plans, I agree with you. I think that with these rules the small plans are going to go—

**The Chairman:** Look, I had one in a construction company where we cover all of the guys with white hats: the superintendents, the foremen, and that kind of thing. They are all covered. And they are the only people covered in this plan. We pay 5% in, they match it with 5%, and it goes into a block RRSP. When a guy retires he gets his money back and the accumulation of his money. He knows what is in it every year. He knows exactly what was contributed: 10% of wages was contributed; he is entitled to go to 18%. He knows exactly what his top-up is. What is wrong with that?

**Mr. Woods:** Let me ask you a question. Why not do that for everybody?

**The Chairman:** Well, indeed. Why not?

**Mr. Pickard:** You know why not. You know you would get executed on that one.

**The Chairman:** Oh, I do not know whether I would or not.

**An hon. member:** I bet you would.

**Mr. Soetens:** We would be even less popular.

**Mr. Pickard:** It might raise you to 15% in the polls.

**Mr. Dorin:** The plan two or three days ago that everybody was excited about was essentially driving in that direction.

**Mr. Pickard:** Who is everybody?

**Mr. Dorin:** A lot of people thought—

**Mr. Pickard:** You were excited about it? I do not think I have been excited about a plan I have heard yet. But I do think that there is a very real problem with the legislation as it stands. We all know that. Every witness has come forward and said so. And I think the chairman's question is a pretty valid one.

What is wrong with employee firms of 10 and 15 and 20 people being in a different system? Now, I am not saying his total RRSP is the answer. But he has a very valid question, because the administrative costs of a plan with 10 or 15 people is going take 25% to 50% of the cost of that plan.

[Traduction]

**M. Dorin:** Cela, nous le savons, mais que faire?

**M. Woods:** Nous proposons un crédit d'impôt qui n'a pas besoin de correspondre à la totalité. Cela permettrait d'équilibrer. . .

**Le président:** Pourquoi ne pas délibérément acculer ces régimes-là à se convertir au REER? Il s'agit de petits régimes touchant de 10 à 50 employés. Il n'y a effectivement pas de véritable partage des risques, vu le petit nombre des adhérents. Ces gens-là ne feraient-ils pas mieux pour réduire les coûts administratifs, de cotiser à un REER, l'employeur jumelant la cotisation de l'employé?

**M. Woods:** Je suis entièrement d'accord avec vous pour les petits régimes car je pense que ces derniers, avec ces règles, devront. . .

**Le président:** Prenez l'exemple d'une entreprise de construction qui offrirait un régime de pension à la maîtrise seulement: les surveillants, les contremaîtres, etc. Tout ce groupe serait donc couvert et seul à adhérer à ce régime. Les employés versent 5 p. 100 et l'employeur 5 p. 100 encore à un REER collectif. Quand un employé prend sa retraite, il touche son argent et les intérêts accumulés. Chaque année il sait parfaitement quelle somme lui appartient dans la caisse, ce qu'il a cotisé, c'est-à-dire 10 p. 100 de son salaire. Il a le droit de cotiser jusqu'à concurrence de 18 p. 100. Il sait donc exactement où il en est. Que trouvez-vous à redire à cela?

**M. Woods:** Permettez-moi de vous répondre par une question. Pourquoi ne pas étendre cela à tout le monde?

**Le président:** Pourquoi pas? En effet.

**M. Pickard:** Vous savez très bien pourquoi. Vous serez lynchés pour cela.

**Le président:** Oh, ce n'est pas si sûr.

**Une voix:** Je parie que si.

**M. Soetens:** Notre popularité en prendrait un coup.

**M. Pickard:** Ou encore, vous pourriez atteindre 15 p. 100 dans les sondages.

**M. Dorin:** Le régime dont on a parlé il y a deux ou trois jours et qui a recueilli la faveur de tout le monde était essentiellement dans ce goût-là.

**M. Pickard:** Que voulez-vous dire quand vous dites tout le monde?

**M. Dorin:** Ça veut dire beaucoup de gens. . .

**M. Pickard:** Vous par exemple? Pour ma part, aucun régime décrit jusqu'ici n'a suscité mon enthousiasme. Toutefois, je pense que les dispositions législatives telles que rédigées actuellement ne vont pas du tout. Nous le savons tous. Chacun des témoins a été formel là-dessus. Je pense que la question qu'a posée le président est tout à fait pertinente.

Pourquoi dans le cas d'une entreprise de 10, 15 ou 20 employés n'aurait-on pas recours à un régime différent. Je ne veux pas dire qu'il faut compter sur le REER pour cela. Le président a posé une bonne question car un régime de pension pour 10 ou 15 personnes représente des coûts administratifs correspondant à 25 p. 100 ou 50 p. 100 du coût de ce régime.