



ASSEMBLÉE NATIONALE

PREMIÈRE SESSION

TRENTE-HUITIÈME LÉGISLATURE

Journal des débats

**de la Commission permanente
des affaires sociales**

Le mardi 6 mai 2008 — Vol. 40 N° 44

Consultations particulières sur le projet de loi n° 68 — Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, la Loi sur le régime de rentes du Québec et d'autres dispositions législatives (1)

**Président de l'Assemblée nationale:
M. Michel Bissonnet**

QUÉBEC

Abonnement annuel (TPS et TVQ en sus):

Débats de l'Assemblée	145,00 \$
Débats des commissions parlementaires	500,00 \$
Pour une commission en particulier:	
Commission de l'administration publique	75,00 \$
Commission des affaires sociales	75,00 \$
Commission de l'agriculture, des pêcheries et de l'alimentation	25,00 \$
Commission de l'aménagement du territoire	100,00 \$
Commission de l'Assemblée nationale	5,00 \$
Commission de la culture	25,00 \$
Commission de l'économie et du travail	100,00 \$
Commission de l'éducation	75,00 \$
Commission des finances publiques	75,00 \$
Commission des institutions	100,00 \$
Commission des transports et de l'environnement	100,00 \$
Index (une session, Assemblée et commissions)	30,00 \$

Achat à l'unité: prix variable selon le nombre de pages.

Règlement par chèque à l'ordre du ministre des Finances et adressé comme suit:

Assemblée nationale du Québec
Distribution des documents parlementaires
1020, rue des Parlementaires, bureau RC.85
Québec, Qc
G1A 1A3

Téléphone: (418) 643-2754
Télécopieur: (418) 643-8826

Consultation des travaux parlementaires de l'Assemblée ou des commissions parlementaires sur Internet à l'adresse suivante:
www.assnat.qc.ca

Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec
ISSN 0823-0102

Commission permanente des affaires sociales

Le mardi 6 mai 2008 — Vol. 40 N° 44

Table des matières

Remarques préliminaires	1
M. Sam Hamad	1
M. Hubert Benoit	2
Mme Louise Harel	2
Auditions	3
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)	3
Document déposé	8
Union des municipalités du Québec (UMQ)	10
Conseil du patronat du Québec (CPQ) et Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ)	20

Autres intervenants

M. Geoffrey Kelley, président

M. Jean-François Therrien

M. Pierre Reid

- * M. Michel Arsenault, FTQ
- * M. Réjean Bellemare, idem
- * M. Gilles Vaillancourt, UMQ
- * M. Gino Girard, idem
- * Mme Françoise Bertrand, FCCQ
- * Mme Norma Kozhaya, CPQ
- * M. Claude Paradis, CPQ et FCCQ

- * Témoins interrogés par les membres de la commission

Le mardi 6 mai 2008 — Vol. 40 N° 44

Consultations particulières sur le projet de loi n° 68 — Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, la Loi sur le régime de rentes du Québec et d'autres dispositions législatives (1)

(Onze heures vingt et une minutes)

Le Président (M. Kelley): Alors, je demande à tout le monde de prendre place, s'il vous plaît. Et je constate le quorum des membres de la Commission des affaires sociales, donc je déclare la séance ouverte.

Je veux rappeler le mandat de la commission. La commission est réunie afin de procéder à des auditions publiques dans le cadre de la consultation particulière sur le projet de loi n° 68, Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, la Loi sur le régime de rentes du Québec et d'autres dispositions législatives.

Mme la secrétaire, est-ce qu'il y a des remplacements?

La Secrétaire: Oui, M. le Président. M. Benoit (Montmorency) remplace M. Caire (La Peltrie); M. Therrien (Terrebonne) remplace M. Roy (Montmagny-L'Islet); Mme Harel (Hochelaga-Maisonneuve) remplace M. Drainville (Marie-Victorin).

Remarques préliminaires

Le Président (M. Kelley): Merci beaucoup. Alors, on va procéder très rapidement à la rubrique des remarques préliminaires. On a un léger retard, alors je vais demander à tout le monde de parler le plus rapidement possible pour consacrer l'enveloppe de une heure pour notre premier témoin. Alors, M. le ministre, si vous avez les brèves remarques préliminaires à formuler, la parole est à vous.

M. Sam Hamad

M. Hamad: Merci, M. le Président. Je voudrais saluer mes collègues de l'Assemblée nationale et M. Arsenaull et M. Bellemare. M. Arsenaull est président de la FTQ, qui est présent avec nous ce matin. Et permettez-moi de vous présenter aussi les collaborateurs de la Régie des rentes du Québec. Alors, M. André Trudeau, qui est président-directeur général; Mme Fillion, à ma droite, elle est vice-présidente aux politiques et aux programmes; il y a M. Roland Villeneuve, directeur, Direction de l'évaluation, de la statistique et de la révision; M. Pierre Plamondon, actuaire en chef et chef du Service de l'évaluation; et M. André Lorquet directeur, Direction des régimes de retraite. Et aussi l'équipe politique: M. Luc Bastien et M. Luc Arsenaull.

Alors, le 2 avril dernier, M. le Président, j'ai eu l'honneur de déposer à l'Assemblée nationale le projet de loi n° 68, qui propose des mesures favorisant la participation des travailleurs de 55 ans et plus au marché du travail. Une première mesure encourage la retraite progressive chez les travailleurs qui ont un régime de retraite de leur employeur. Une deuxième mesure bonifie la rente de retraite de régimes de rente pour les retraités qui continuent de travailler, en introduisant le supplément à la rente de retraite. Il m'apparaît

important de vous préciser pourquoi et pour qui ces changements surviennent. Les modifications que nous voulons mettre en place à brève échéance auront un impact majeur sur la disponibilité de la main-d'oeuvre et le maintien en emploi.

Au cours des prochaines années, le Québec connaîtra un vieillissement rapide de sa population, ce qui entraînera une diminution du nombre de personnes en âge de travailler. Ces mesures de maintien en emploi et de retour au travail sont des moyens de nous prémunir contre une rareté appréhendée de la main-d'oeuvre grâce à des incitatifs financiers et à des outils facilitant la conciliation travail-retraite. La stratégie de notre gouvernement permettra aussi aux travailleurs âgés de poursuivre leur précieuse contribution au développement économique du Québec, au transfert de connaissances entre générations et à la préparation de la relève dans les entreprises.

Pour la retraite progressive et les suppléments à la rente de retraite, nous comptons inverser la tendance des travailleurs québécois à se retirer de plus en plus tôt du marché du travail. Nous voulons que la retraite partielle ne demeure pas un mode de retraite marginal par manque de flexibilité et d'attrait au plan fiscal. Nous agissons pour que les travailleurs puissent maintenir et même améliorer leur niveau de vie au moment de la retraite. Nous faisons en sorte que la conciliation travail-retraite devienne un véritable choix. En somme, nous prenons les moyens pour répondre aux besoins futurs en matière d'emploi.

Ces changements sont souhaités tant pour les retraités que les représentants syndicaux et du patronat. Ils ont eu plusieurs échos dans la population, notamment par l'entreprise des médias. Ils ont suscité un intérêt certain et un accueil généralement favorable que nous avons pu mesurer par les réactions et les questions qui nous sont parvenues aussi bien de la part des citoyens et des spécialistes.

Par ailleurs, par ce projet de loi, notre gouvernement pourra réaliser un volet important du Pacte pour l'emploi en rendant le travail plus flexible, plus payant et plus attrayant. Et je regarde particulièrement M. Arsenaull quand je dis plus payant et plus attrayant. Je pense que la FTQ, c'est un des éléments importants pour eux; pour elle, c'est vraiment rendre le travail payant et attrayant au Québec pour tous les travailleurs du Québec.

Le présent projet de loi comporte aussi d'autres mesures qui apportent des ajustements ou des correctifs à certaines dispositions de régimes complémentaires de retraite et du Régime de rentes du Québec.

Durant ces trois jours de consultations, nous accueillerons les observations et les suggestions de représentants de la douzaine d'organismes éminents représentatifs du domaine de travail et du milieu de la retraite avec toute l'écoute, l'ouverture d'esprit que nécessite cette démarche. Et je dois vous dire, M. le Président, comme législateurs, et j'envoie le message à mes collègues ici, à l'Assemblée nationale, nous avons une responsabilité pour défendre

l'ensemble des intérêts de notre société et tous les Québécois.

Évidemment, il est clair que, dans un régime de retraite, on a trois partenaires importants, c'est le patronat, les syndicats et les retraités. Et notre rôle, évidemment, c'est d'essayer de mettre tous ces intérêts-là ensemble pour les intérêts des citoyens plus tard. Et c'est notre grand défi pour l'application de cette loi-là et les périodes que nous allons passer ensemble pour faire l'adoption de ce projet de loi. Merci, M. le Président.

Le Président (M. Kelley): Merci beaucoup, M. le ministre. M. le député le Montmorency.

M. Hubert Benoit

M. Benoit: Merci, M. le Président. M. le ministre, M. le président, M. Arsenault, M. Bellemare, bienvenue, merci de votre présence, collègues députés. Alors, en début d'année, le ministre nous annonçait que, d'ici 2016, 1,3 million d'emplois seront à combler notamment dans des métiers de techniques. En quelques années seulement, le défi est passé de la création d'emplois à la recherche de travailleurs. Pour que le Québec dispose d'une main-d'œuvre suffisante et qualifiée, cela passe bien sûr par une formation adéquate, mais aussi par la rétention de nos travailleurs sur le marché du travail.

Sur ce point d'ailleurs, nous accusons un retard: au Québec, l'âge moyen de la retraite est largement en deçà du reste du Canada. On constate même que l'écart se creuse. Au Québec, en 1970, l'âge moyen de la retraite était de 64,6 ans; en 2000, il est de 60 ans. Au Canada, en 1970, l'âge était de 65,1 ans; en 2000, de 61,5 ans. Et, aux États-Unis, en 1970, l'âge moyen était de 65,4 ans; et, en 2000, 63,5. Alors, on constate qu'il y a des différences au niveau des régions et des pays. En parallèle avec le fait que nous prenons les retraites plus jeunes, nous nous dirigeons vers un choc démographique important. Alors, le ratio travailleurs versus les retraités va drastiquement changer. Encore une statistique: en 1970, il y avait un travailleur pour 10 retraités, et, en 2040, on prévoit qu'il y aura un travailleur pour deux retraités. Alors, effectivement, le défi démographique nous interpelle tous.

Le projet de loi n° 68 vise à introduire certains incitatifs afin d'augmenter le nombre d'heures travaillées en particulier chez les gens de 55 à 65 ans. Les modifications proposées apportent d'importants changements aux régimes complémentaires de retraite ainsi qu'aux prestations de la Régie des rentes du Québec. Aujourd'hui, nous serons à l'écoute des groupes qui viendront présenter leurs visions de ce projet de loi. Nous serons particulièrement attentifs aux impacts concrets pour les travailleurs, les employeurs, les retraités, les syndicats et les administrateurs de régimes de retraite.

Comme l'a mentionné mon collègue le ministre, nous avons un défi et un devoir de trouver des solutions qui vont respecter toutes les parties prenantes au niveau du défi que sont les retraites et puis le défi démographique dans lequel nous sommes présentement, la rétention des travailleurs et aussi, comme le disait le ministre, bien, le transfert de la matière grise, si je peux m'exprimer ainsi, l'expertise de générations de travailleurs à d'autres, à ceux qui suivront. Vous avez demandé de faire court, M. le Président, voilà, puisqu'on est ici pour écouter nos

intervenants surtout. Alors, c'étaient mes remarques préliminaires.

● (11 h 30) ●

Le Président (M. Kelley): Merci beaucoup, M. le député de Montmorency. Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Louise Harel

Mme Harel: Alors, M. le Président, M. le ministre, les collègues, M. Arsenault, et vous tous qui accompagnez la commission parlementaire à l'occasion de l'étude du projet de loi, d'abord je dois vous dire que je considère, M. le Président, que c'est le premier volet de cet examen que nous devons faire de la protection à la retraite, premier volet ce printemps avec le projet de loi n° 68 qui concerne surtout les régimes complémentaires de retraite, en se rappelant que simplement 50 % de ceux et celles qui travaillent, au Québec, ont le bénéfice d'un régime complémentaire de retraite. Et je considère que le deuxième volet, ce sera la bonification du système public — puisqu'au Québec c'est le seul système dont bénéficient 50 % des travailleurs et travailleuses — l'automne prochain, lorsqu'on fera l'examen du Régime des rentes du Québec.

Alors, en ce qui a trait à ce projet de loi n° 68, il faut, je pense, terminer cette courte intervention en disant: Ouf! enfin! n'est-ce pas, puisque l'avis du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre pour favoriser la prise de la retraite progressive a été déposé le 9 mai 2002 à M. Jean Rochon, ministre d'État aux Ressources humaines et au Travail, qui avait déjà, en 2002, mis en route les modifications aux règles fiscales fédérales nécessaires pour donner suite à ce qui faisait l'unanimité déjà dans le monde du travail. Donc, six ans. C'est le prix qu'on paie pour être dans le régime fédéral, j'imagine. Ce fut le cas, 10 ans, au congé parental; on va célébrer le 10e anniversaire de l'adoption de la loi, le 25 mai 1998, du congé parental, là. Ça a pris quelques années.

J'ai eu moi-même, disons, la satisfaction, en 1997, de déposer un projet... une loi en fait sur la retraite progressive et la retraite anticipée. Mais je rappelle qu'en 1997 le taux de chômage avoisinait 13 %, et l'objectif de société qui était partagé autant par le mouvement syndical que patronal et le gouvernement était, à ce moment-là, de faire plus de place pour les jeunes. Alors, on était plus dans la retraite anticipée, alors qu'on se trouve, 10 ans plus tard, dans une situation inverse où, avec raison et légitimement, là, on souhaite maintenant que la retraite progressive s'instaure.

Et je me dis toujours que, malgré l'impression qu'on a que l'actuariat est une science exacte, ma foi, les prévisions sont toujours difficiles à faire. Lorsque la Régie des rentes du Québec a été instaurée, les actuaires prévoyaient, en 1968, que nous serions 13 millions de population maintenant et qu'il y aurait 133 000 naissances annuellement. Alors, vous voyez qu'il faut faire très attention avec toutes ces prévisions actuarielles.

Alors, je voudrais insister — j'y reviendrai — sur l'aspect totalement inéquitable d'un projet de loi qui ne s'adresse pas aussi aux employés de l'État. C'est un peu comme si, il y a 10 ans, on avait adopté la Loi sur l'équité salariale en passant à côté des femmes dans la fonction publique. Là, on veut adopter un projet de loi portant sur les régimes complémentaires pour favoriser la retraite

progressive en passant à côté des employés de l'État. Et l'argument qu'on m'avait donné au début était à l'effet que ce serait l'objet d'une négociation, mais ça ne tient pas. Quand on lit le projet de loi, on se rend compte que finalement partout ça va être l'objet de négociation. Toutes les dispositions qui seront adoptées ultimement ne s'appliqueront pas automatiquement à l'égard des régimes complémentaires de retraite, toutes ces dispositions devront être négociées. Et je pense que, comme il en va aussi pour les employés de l'État, il faut inclure les travailleurs et travailleuses de l'État dans ce projet de loi. Il sera négocié, comme le seront dans le privé les dispositions qui s'y retrouveront.

Alors, je termine, dans la dernière minute qui m'est impartie, M. le Président, pour vous mentionner que la correspondance qui nous est parvenue, grâce à vos bons soins, de la part du Protecteur du citoyen, en l'occurrence la Protectrice du citoyen, nous met en garde, hein, quant à l'adoption d'un certain nombre de dispositions du projet de loi n° 68. Alors, je pense que nous aurons intérêt à entendre le Protecteur du citoyen sur ces questions. Je vous remercie.

Auditions

Le Président (M. Kelley): Merci beaucoup, Mme la députée. Alors, sans plus tarder, je vais céder la parole aux représentants de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec et son président, M. Arsenault.

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

M. Arsenault (Michel): Bonjour, M. le Président, M. le ministre, mesdames, messieurs de la commission. Je voudrais, dans un premier temps, vous remercier de nous avoir invités à participer à cette commission. Vous savez, la FTQ, c'est 557 000 travailleurs — 557 000 travailleurs et travailleuses — des membres. 60 % de nos membres sont du secteur privé et 40 % du secteur public, parapublic, et on compte, au dernier décompte, 30 % de notre membership qui sont des femmes.

Dans un premier temps, je voudrais vous dire qu'on est toujours insatisfaits du régime public, la RRQ. Vous savez — je pense, Mme Harel l'a dit tout à l'heure — il y a 25 % des gains assurables seulement sur 44 000 \$, ce qui veut dire 11 250 \$. Je veux dire, ce n'est pas grand-chose en ce qui regarde la retraite de l'État qu'on a quand on sait, par exemple, que le seuil de pauvreté, c'est 22 000 \$ par année. Et il y a également, comme on disait tout à l'heure, 50 % des gens, au Québec, qui n'ont pas de régime complémentaire, et, dans ce 50 % de ceux qui en ont, il y a les employés de l'État qui l'ont, ce qui veut dire qu'on retrouve énormément d'hommes et de femmes, au Québec, qui travaillent à bas salaire, qui n'ont même pas le moyen de se payer des REER.

Au niveau de la négociation des fonds de retraite, je peux vous dire que, depuis six ans, à notre connaissance, il ne s'est pas négocié un régime à prestations déterminées au Québec. Et on en a perdu plusieurs, à la FTQ, suite à des négociations ardues, on en a même perdu suite à des grèves, à des lock-out. Il y a des employeurs qui, à cause du déficit actuariel de leur régime de retraite à prestations déterminées, ont décidé de s'en débarrasser,

d'avoir des régimes de retraite à deux vitesses pour leurs groupes d'employés. Et c'est un peu triste de constater, depuis six ans, qu'il ne s'est négocié aucun régime à prestations déterminées au Québec.

En ce qui regarde notre projet de loi de retraite progressive, ça répond à une de nos revendications, et je profite de l'occasion pour vous en remercier. Il y a par contre deux irritants au projet de loi. Le premier, c'est que les gens qui prennent leur pleine retraite avant 55 ans ne pourront pas en jouir. Et on a chez nous des gens... on a négocié, à travers les années, ce qu'on appelle des «thirty and out» — 30 ans de service, indépendamment de ton âge, tu peux prendre une pleine retraite. Et les gens qui ont commencé dans différentes sortes d'industries, l'industrie minière, sidérurgique, etc., c'est des gens souvent qui ont commencé à 19, 20 ans, ça fait qu'à 50 ans ils sont éligibles, ils sont éligibles à une pleine pension en bas de 55 ans. Et il y a également, au niveau parapublic et au niveau aussi privé, des fonds de retraite où le chiffre magique est 85. Et là aussi tu retrouves une possibilité d'être éligible à une pleine retraite sans réduction actuarielle avant 55 ans. On aurait aimé que votre projet de loi inclue ces gens-là également pour leur permettre, eux aussi, de prendre une retraite progressive.

Il y a également, on en a parlé tout à l'heure, les employés du public. Nous, on croit que ça presse. Et je peux vous dire qu'il y a quelques semaines, avec Mme Carbonneau de la CSN, j'ai rencontré le ministre Couillard, et on lui a demandé... on s'est entendus sur des projets pilotes pour trouver des solutions, dans le système hospitalier au Québec, sur la gestion du travail. Et il y a des projets pilotes qui sont déjà commencés dans la région de Trois-Rivières, Salaberry-de-Valleyfield et également à l'Hôpital Sacré-Coeur, à Montréal, avec la CSN, où on va demander aux gens, par exemple, du milieu, les gens, par exemple, affectés au travail dans les salles d'opération, de s'asseoir puis essayer de trouver des façons de mieux travailler, faire en sorte que nos salles d'opération, au Québec, fonctionnent plus de 5 h 30 min par jour, puis ça pourrait peut-être fonctionner l'été pour tout le monde dans tous les cas. Et j'ai de la misère à en parler sans passion.

Vous savez, moi, je viens de l'industrie privée, et j'ai appris ça dernièrement, quand je suis devenu président de la FTQ, que les salles d'opération fermaient à 2 h 30 au Québec, puis l'été la moitié n'opéraient pas parce que les gens prennent des vacances. Je peux vous dire que, dans l'industrie manufacturière, dans l'industrie minière, dans l'industrie sidérurgique, là, ça opère 24 heures par jour puis à l'année longue, puis les gens là aussi prennent des vacances. Et j'ai rencontré le ministre Couillard là-dessus avec Mme Carbonneau pour lui dire: Il faut trouver des solutions à ça, il faut faire en sorte qu'on ait plus de productivité dans nos salles d'opération, et une des solutions qui va sûrement arriver, ça va être la retraite progressive. Je donne un exemple: on pourrait mettre des groupes de travailleurs, par exemple, 10 heures par jour, et, la dernière journée, la compenser par des gens qui seraient des gens plus âgés, qui accepteraient, sur base volontaire, d'aller sur une retraite progressive.

Notre deuxième point là-dessus, c'est que les retraites progressives vont également permettre la transmission du savoir, qui est très important. Les gens de ma génération, les 50 ans et plus, je veux dire, ça a été un boom dans les années soixante-dix, ces gens-là s'en vont

en groupe — je suis le seul de ma gang qui travaille encore, tous mes amis d'école sont tous retraités ou sur le point de prendre leur retraite — et il faut transmettre le savoir de ces gens-là, et la retraite progressive est certainement une solution.

● (11 h 40) ●

Donc, ce qu'on vous demande, c'est... Et j'ai écouté attentivement le discours du trône de Mme Jérôme-Forget là-dessus et j'en ai conclu que, sous peu, vous allez adopter cette loi-là pour vos propres employés. Dans le fond, la FTQ, ce qu'on vous demande, c'est de manger la salade que vous vendez. Je veux dire, si c'est bon pour les employeurs du privé, ça devrait être bon pour l'État comme employeur également, et on compte sur vous pour faire ça. Ça permettrait aussi d'éviter... Je parle toujours de base volontaire: au lieu d'avoir des groupes importants de gens, par exemple, qui opéreraient pour une pleine retraite, on aurait, moi, je crois, plus de volontaires, surtout dans le système hospitalier, pour prendre des semi-retraites ou des retraites progressives. Et on pourrait en même temps faire une pierre deux coups, c'est-à-dire faire en sorte que notre système de santé ne s'en aille pas au privé puis qu'il reste dans le public.

Au niveau de la RRQ, on salue également l'initiative de la formule d'amélioration de la rente lorsqu'on perçoit de la Régie des rentes du Québec. On pense que c'est une excellente initiative. Au niveau de l'article 195.1, on croit qu'il demeure encore plus d'actualité avec les changements qu'apporte la retraite progressive. Ça, c'est la mesure qui permet de cotiser en fonction du salaire avant la retraite progressive. Il me semble que cet article-là va demeurer encore, et c'est fort important pour nous.

Et il y a l'article également 67.4 du projet de loi. Là, il y a de l'inquiétude de notre part, puis on se demande si on ne pourrait pas améliorer les choses. Au niveau de la négociation, lorsque quelqu'un va prendre une retraite progressive, c'est l'ensemble du régime qui va payer les coûts. Mais on se demande s'il n'y aurait pas une façon un peu plus souple pour permettre qu'il y ait un partage des coûts entre la personne qui prend sa retraite progressive et le régime dans son entier. Parce que ça va être difficile, on croit chez nous, de négocier avec beaucoup d'employeurs là-dessus si les coûts sont défrayés par l'ensemble du régime. Il y aurait peut-être des façons de faire en sorte que les gens qui profitent de cette retraite progressive là puissent en payer une partie.

Ça fait que, sur ce, écoutez, je vous réitère notre demande en ce qui regarde les employés de l'État: nous, on pense que c'est important que ça s'applique à l'ensemble des travailleurs, des travailleuses au Québec, incluant vos propres employés. Je vous remercie.

Le Président (M. Kelley): Parfait. Merci beaucoup, M. Arsenault, pour votre présentation. On va maintenant passer aux périodes d'échange avec les membres de la commission avec un partage de temps plus ou moins 17 minutes à ma droite, 16 minutes pour l'opposition officielle et 14 minutes pour le deuxième groupe d'opposition. Mais peut-être ça va changer d'une minute à l'autre. M. le ministre, la parole est à vous.

M. Hamad: Alors, merci, M. le Président. Je dois remercier M. Arsenault, M. Bellemare d'être ici ce matin. Et il a raison, M. Arsenault, sur plusieurs points en fait, et je vais les partager avec lui. Quand c'est vrai, c'est vrai, hein? Et...

M. Arsenault (Michel): ...raison sur tous les points, mais là allez-y. Allez-y.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Hamad: Et je... En fait, définitivement, il y a... définitivement, ce qu'on... D'ailleurs, ce matin, j'ai rencontré des entreprises, des PME au Québec, pour les encourager à avoir un régime parce que 10 % des PME au Québec seulement, ils ont un régime complémentaire de retraite. Et, si on prend quelqu'un, un travailleur, qui gagne 45 000 \$ par année et si on tient compte que la Régie des rentes va correspondre à à peu près 25 % de ses revenus et 15 % pour la pension du Canada, donc, si on prend la règle de 70 % de son salaire, bien on dit qu'il en manque encore 30 % de 45 000 \$... avoir des épargnes là-dessus. Et, définitivement, c'est important de sensibiliser les travailleurs et les entreprises aussi à avoir des régimes parce que c'est un cas... En fait, il ne faut pas tomber, après tant d'années de services loyaux, services à la société, tomber sous le seuil de la pauvreté. Moi, je pense, c'est inacceptable.

Deuxième point, c'est au gouvernement à manger une même salade, vous avez tout à fait raison. Et d'ailleurs on a une volonté ferme de ma collègue la présidente du Conseil du trésor et ministre des Finances de faire la même chose exactement avec les travailleurs de l'État, parce que par respect d'ailleurs à ces travailleurs-là qui nous donnent beaucoup de leur temps à l'État et au public. Et nous avons pensé faire la même chose, sauf que la volonté, c'est de travailler avec les syndicats de l'État pour voir comment on peut mettre le même régime, en fait. Et, je pense, aussi ça va être très bénéfique pour les travailleurs et pour l'État du Québec.

Une de ces demandes, M. Arsenault, en fait, c'était relativement dire: Moi, j'ai commencé à travailler à 20 ans et là j'ai atteint mon 30 ans de service, mettons, à 50 ans, et là j'ai presque le droit de tout, et pourquoi, moi, je ne peux pas avoir ma retraite progressive avant 55 ans tel que stipulé dans la loi? Et nous l'avons pensé définitivement, parce qu'il y en a plein, et surtout ces travailleurs-là qui ont commencé jeunes, surtout des travailleurs d'usine, ils ont travaillé très durement et ils ont connu des conditions très difficiles. Alors, eux autres, ils préfèrent de commencer plus jeunes parce que c'était très dur sur le plan physique. Alors, ces gens-là, définitivement, c'est les règles fiscales au fédéral qui ne nous permettent pas de faire le 55 ans et moins, malheureusement, pour le moment, mais rien ne dit que dans le futur... on peut le travailler. Et, finalement, j'ai vu qu'une proposition pourrait être intéressante par M. Arsenault.

Vous parlez que, dans l'ensemble des coûts qui, s'il y en a, parce qu'actuellement l'équipe à la Régie des rentes ne pense pas qu'il y a des coûts rattachés à la retraite progressive dans l'ensemble, alors, si jamais il y a un coût là-dessus, si jamais... et ça va être minime, mais votre proposition, c'était à l'effet de dire: Pourquoi qu'on ne le partage pas entre le régime et la personne qui le prend? Est-ce que j'ai bien compris?

M. Arsenault (Michel): Ça pourrait être optionnel.

M. Hamad: Optionnel.

M. Arsenault (Michel): C'est sûr que l'idéal, c'est le faire payer par le régime, mais vous savez ce que

c'est, négociateur, hein, on part là et là, et, à un moment donné, il faut se rejoindre en quelque part. Puis, tant qu'à tout faire flopper, nous, ce qu'on dit, c'est qu'à un moment donné, si ça devient onéreux pour l'ensemble du régime, on pourra offrir à un groupe d'employés: Écoutez, vous allez racheter des années. Ça se fait déjà dans d'autres circonstances. Mais on ne voudrait pas que ce soit coulé dans le ciment, là, que c'est toujours les employés qui vont jouir d'une retraite progressive qui vont payer, mais ça pourrait être négociable. Les deux options seraient là.

M. Hamad: Oui, je comprends. En fait, votre souhait ou votre idée, c'est plutôt de dire: On ouvre la porte puis on laisse après de voir si c'est faisable plus tard, mais au moins qu'on dit qu'on l'a pensé, on l'a vu et de dire, s'il y a une négociation après, plus tard... En fait, la loi, juste un peu... la loi...

Le Président (M. Kelley): Me Bellemare a quelque chose à ajouter aussi, M. le ministre.

M. Hamad: Oui, M. Bellemare.

M. Bellemare (Réjean): Juste le point où on pense qu'il peut y avoir des coûts pour le régime. C'est surtout l'article 67.4 qui dit que, lorsqu'il y a réduction de la rente pour une retraite progressive, lorsque l'individu arrive à la retraite, on doit recalculer son bénéfice de retraite en fonction de la réduction à partir de l'âge qu'il a au moment de sa pleine retraite. Et donc on n'était pas certains, mais on avait l'impression qu'il pouvait y avoir un coût à ce niveau-là où, dans un premier temps, prenons l'exemple de quelqu'un qui quitte à 57, qui a 15 % de pénalité, prend la retraite progressive, arrive à 60, décide de prendre sa pleine retraite, on doit recalculer la valeur de sa rente sans pénalité puisque maintenant il est rendu sans pénalité. On semble lire ça dans l'article 67.4, ce qui donnerait un coût au régime. Si c'est le cas, on dit: Bon, bien, il n'y a pas de problème avec l'article, mais ça devient une obligation. Si on doit avoir ça et on doit automatiquement recalculer, donc on doit automatiquement charger au régime le coût de cette préretraite-là. Et, si c'est le cas, à ce moment-là on dit: Bon, bien, laissons les parties négociées.

Le Président (M. Kelley): Merci, M. Bellemare.

M. Arsenault (Michel): On peut s'être trompés cependant.

Le Président (M. Kelley): M. le ministre.

M. Hamad: Non, non, c'est correct, je prends note en fait de ce que M. Bellemare mentionne. O.K. Merci.

Le Président (M. Kelley): Est-ce qu'il y a d'autres questions à ma droite pour le moment ou... sinon, je vais céder la parole au député de Montmorency.

M. Benoit: Merci, M. le Président. Alors, comme le disait le ministre effectivement, il y a trop une petite quantité de gens, une petite proportion de gens, dans la société, qui ont accès à des régimes de retraite qui soient complémentaires. Or, soyez assurés que, dans mon ancienne

pratique, on travaillait très fort pour en installer le plus possible dans les entreprises. C'était un de nos objectifs d'ailleurs. J'ai toujours préconisé l'épargne très jeune, que ce soit individuellement, au niveau des plans collectifs. Alors, on abonde dans ce sens-là. On est très... Bien, écoutez, moi, je suis content d'entendre le ministre quand il dit qu'il a discuté avec la présidente du Conseil du trésor et la ministre des Finances concernant le secteur public, parapublic. Je vois que la discussion est bien enclenchée autant avec les gens des syndicats que la partie gouvernementale. On va avoir des bons échanges qui vont être fructueux, je l'espère.

Maintenant, j'aimerais savoir à peu près combien, au niveau de vos membres, combien sont touchés par la loi n° 68. Vous avez dit que vous aviez au-dessus de un demi-million de membres.

● (11 h 50) ●

M. Arsenault (Michel): Écoutez, je n'ai pas de chiffre. Tout ça se négocie, ça va aller selon la volonté des parties, puis, surtout dans le secteur privé, il va falloir s'asseoir. Et c'est du cas-par-cas, vous savez. On a à peu près au-dessus de 2 500 conventions collectives, ça va être du cas-par-cas. Mais, moi, par expérience, je peux vous dire qu'on a une population vieillissante. Et on va connaître dans les années à venir ce que ma génération a connu au début des années soixante-dix. Vous savez, moi, quand j'ai fini mon école technique, les employeurs avaient des kiosques dans les gymnases d'écoles pour venir nous embaucher. On a été un groupe, là, un boom puis là on s'en va. Et, avec la pénurie de travailleurs et travailleuses, on va être capables, je crois, dans l'avenir, de convaincre les employeurs que la seule façon de transmettre le savoir, ça va être par des retraites progressives. Puis, comme le ministre le disait tout à l'heure, on représente, par exemple, dans la construction et les mines, de l'ouvrage dur, de l'ouvrage dur, et puis ces gens-là, rendus à 55 ans, qui préféreraient partir mais tranquillement, tu sais, peut-être en travaillant trois jours par semaine, deux jours par semaine, puis finir par prendre une pleine retraite. Ça fait que je ne peux pas vous donner de chiffre, je ne peux pas vous donner de chiffre, c'est l'avenir qui va nous le dire.

M. Benoit: O.K. Le ministre nous a appris, là... bien, nous a appris, a fait valoir que le problème au niveau de... Puis on en est conscients, là, que, dans l'industrie minière, les pâtes et papiers, effectivement les gens commencent à travailler jeunes, hein? Et puis le 30 ans de service, je crois, c'est une norme qui est tout à fait normale, là. Quand tu as donné 30 ans de ta vie à une entreprise, je calcule que tu as donné en masse à la société et à l'entreprise et puis tu as fait ce que tu avais à apporter dans la société. Les règles fiscales se sont assouplies au niveau des retraites, tant au fédéral qu'au provincial, quand on pense au fractionnement de la rente et puis tous les incitatifs qui ont été mis au niveau fiscal.

Vous dites qu'on va avoir plusieurs cas comme ça. Vous avez des solutions à apporter au niveau de l'âge de la retraite qui va être prise? Et puis vous parlez du 67.4. M. Trudeau va probablement nous expliquer si, vous, vous avez fait le calcul comme les gens de la partie syndicale, M. Arsenault et son collègue, comme ils le disent, et eux, ils voient qu'il peut y avoir un certain coût là-dedans. Ce serait peut-être intéressant d'entendre la Régie des rentes, les actuelles et puis M. Trudeau à ce niveau-là.

La solution, vous avez parlé de... vous étiez prêts à négocier au niveau de... J'aimerais vous entendre sur comment est-ce que vous voyez qu'on va être capables d'arriver à combler le vide, d'une certaine façon. Si on a un travailleur qui a commencé à 19 ans, il arrive à la retraite à 49 ans, il faut que ce soit équitable pour tout le monde. Alors, vous allez nous arriver avec des propositions, j'imagine, à ce niveau-là ou...

Le Président (M. Kelley): M. Arsenault.

M. Arsenault (Michel): Ce qu'on dit, c'est qu'on a... Parce que là vous avez parlé de deux choses. Le 67.4, un de nos premiers arguments...

M. Benoît: Oui, je...

M. Arsenault (Michel): ...ce qu'on dit, nous, il y a des gens chez nous qui ont droit à des pleines retraites... il y en a qui ont droit à des pleines retraites à 48 ans. Les gens qui ont commencé à travailler à 18 ans dans beaucoup d'industries minières, au Québec, après 30 ans, ils ont une pleine retraite. Et on aimerait que ces gens-là puissent bénéficier de la retraite progressive au même titre que la personne qui a 55 ans, pour deux raisons. La première, c'est la transmission du savoir; et, la deuxième, vous l'avez dit vous-même, vous savez, travailler pendant 30 ans sur des quarts de 12 heures dans une sidérurgie par exemple, ce n'est pas une sinécure, c'est de l'ouvrage dur, et la pollution, l'escalier, tu sais, le quart de nuit, quart de jour, et ça permettrait à ces gens-là de... puis ça enrichirait la société également. Ça permet à ces gens-là puis ça permet aux jeunes d'être entraînés sur le travail. Et, moi, je suis convaincu qu'on pourrait avec ces employeurs-là négocier des retraites progressives pour ces gens-là.

Le Président (M. Kelley): M. le député.

M. Benoît: Je vais passer la parole à mon collègue de Terrebonne.

Le Président (M. Kelley): M. le député de Terrebonne.

M. Therrien: Merci, M. le Président. M. Arsenault, M. Bellemare, collègues de travail. J'aimerais savoir: Selon vous, la FTQ, comme organisme, dans un contexte démographique à la baisse présentement, est-ce que l'objet même de cette loi-là va atteindre l'objectif visé qui est justement la transmission du savoir, selon vous? Tu sais, tantôt, mon collègue vous demandait le nombre. Sans parler de chiffre exact, là, tu sais, on entend souvent, depuis des années, surtout la génération baby-boomers qui ont hâte d'arriver à leur retraite, est-ce que ces gens-là, selon vous, sur le terrain, est-ce qu'il y a un désir que ces gens-là restent là? Est-ce qu'on va atteindre l'objectif ultime de la loi justement de pallier à la baisse démographique, selon vous?

M. Arsenault (Michel): Définitivement. Moi, il n'y a rien que je trouve plus triste, vous savez... L'autre matin, je devais prendre un taxi, je demeure à Varennes et le chauffeur de taxi qui est venu me chercher, c'est un gars de 55 ans qui a travaillé 30 ans à ArcelorMittal, qui a pris sa retraite puis qui conduit un taxi deux jours par

semaine pour... Il me semble que cet individu-là, qui a été opérateur de fournaies pendant des années à ArcelorMittal, puis je ne méprise pas les chauffeurs de taxi, là, j'ai autant de respect pour eux autres qu'un opérateur de fournaies à Mittal, mais il me semble que cet individu-là serait plus utile à enseigner à un jeune comment opérer une fournaise à Mittal que conduire un taxi. Et c'est dans ce sens-là, nous, qu'on regarde ça.

Et il va y avoir... on est présentement dans une pénurie. Il faut se servir des gens de notre génération pour enseigner aux plus jeunes. Puis en même temps il faut alléger la tâche puis le fardeau de travail de ces gens-là parce qu'on représente des gens souvent qui travaillent dans des conditions difficiles. Ça fait que c'est une solution gagnant-gagnant, ça, ce projet de loi là. Et j'ai hâte de voir les résultats aux tables de négociation. Mais je suis convaincu, avec les relations puis les discussions qu'on a avec ces grands employeurs là, qu'eux aussi vont être intéressés. Puis j'ai hâte de voir des représentants patronaux à cette commission-là, leur réaction. Mais ce qu'on entend dans le champ, c'est qu'il y a de l'intérêt là aussi.

M. Bellemare (Réjean): Vous permettez?

Le Président (M. Kelley): M. Bellemare, un complément de réponse?

M. Bellemare (Réjean): Oui. Juste pour mentionner que, comme ça a été dit tantôt, ça existe depuis un bout de temps dans la loi, mais avec des règles imparfaites. Par exemple, les règles fiscales n'étaient pas parfaites, et malgré tout on a négocié à quelques occasions la retraite progressive. Je dirais que, présentement, à cause de la démographie, si on prend un autre champ, les astres sont enlignés. Les employeurs ont intérêt à aménager le travail et le temps de travail pour garder leur main-d'oeuvre. Les travailleurs ont intérêt à avoir une retraite progressive, donc moins dure, moins radicale, pour passer du milieu du travail au milieu de la retraite de façon moins radicale. Et les règles fiscales sont maintenant mieux adaptées à ce type de régime là. Donc, tout semble indiquer que ça devrait continuer à se négocier, même s'accélérer.

M. Therrien: Merci. Dans un autre ordre d'idées, le ministre nous informait tout à l'heure de la volonté justement pour la fonction publique d'appliquer cette loi-là. C'était une de nos préoccupations ce matin, puis je suis content d'entendre le ministre qui veut aller de l'avant. Ma question s'adresse peut-être plus au ministre: Est-ce que vous prévoyez des échanciers? Et, du côté syndical, est-ce que vous avez été approchés déjà par le Conseil du trésor à ce niveau-là pour effectuer un début de négociation, quel qu'il soit? Et, de votre côté, peut-être les échanciers auxquels vous vous attendez pour appliquer cette loi-là au niveau de la fonction publique.

Le Président (M. Kelley): M. Arsenault.

M. Therrien: M. Arsenault, oui.

M. Arsenault (Michel): Oui. Du côté du secteur public, on n'a pas été approchés comme tel, mais on est invités à discuter avec le gouvernement présentement sur le régime de négociation. Pas besoin de vous dire qu'on

n'est pas très, très satisfaits de la façon que les conventions collectives se sont bâclées le dernier coup, et... et...

Le Président (M. Kelley): ...M. Arsenault, juste pour expliquer, on est en train, parce qu'il y a des questions qu'on veut...

M. Arsenault (Michel): Non, pas de problème, vous êtes maître de...

Le Président (M. Kelley): ...diriger vers le ministre, mais je pense qu'on est mieux de vider les questions pour nos témoins avant. Alors, la parole est à vous, M. Arsenault, et il y aura d'autres moments pour les échanges entre l'opposition et le ministre.

● (12 heures) ●

M. Arsenault (Michel): Bon. Ce que je disais, il n'y a pas eu de demande formelle ou d'entente formelle pour négocier la retraite progressive avec le gouvernement, les employés de l'État qu'on représente. Par contre, on est en processus de discuter de la forme de négociation, de la façon qu'on va renégocier la prochaine ronde de négociations. Je n'ai pas besoin de vous dire qu'on était très insatisfaits de la façon que ça s'est passé le dernier coup. Même le BIT condamne le gouvernement du Québec de la façon qu'ils ont agi comme employeur-législateur.

Ceci dit, on prévoit, la FTQ, qu'avec les projets pilotes qu'on est en train de faire dans certains hôpitaux du Québec pour gérer d'une façon plus efficace le travail... je suis convaincu que la retraite progressive va faire partie des discussions sous peu. Et là je reviens toujours à mon histoire des salles d'opération puis du travail qui se fait dans les hôpitaux. Et c'est certainement une des façons de combler puis d'améliorer le travail en ayant des gens qui... Puis l'exemple que je donnais tout à l'heure, si on change les équipes de travail, les gens travaillent 40 heures par semaine, c'était quatre jours de 10 heures, mais là il y a des gens qui seraient semi-retraités, qui pourraient venir faire, par exemple, la cinquième journée, et là on aurait des hôpitaux plus efficaces, des listes d'attente moins longues et moins de glissement vers le privé, qui coûte, en passant, deux fois et demie plus cher que le public.

Le Président (M. Kelley): Ça va? Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Harel: Merci, M. le Président. Alors, M. Arsenault, dans le mémoire que vous présentez en commission, vous dites — j'invite d'ailleurs le ministre à être attentif — à la page 2, vous dites: «Nous demandons [...] au gouvernement de modifier le projet de loi afin de changer les lois régissant les régimes complémentaires de retraite de la fonction publique de façon à permettre la négociation de programmes de retraite progressive.» Donc, vous considérez que les dispositions qui vous permettraient de négocier dans le privé devraient aussi être introduites dans le présent projet de loi n° 68, si je comprends bien. Alors, évidemment, ce qui peut être intéressant, vous le savez, c'est que nous sommes devant un gouvernement minoritaire, et ce sont finalement les deux oppositions qui ont une majorité en commission parlementaire. Lorsque nous allons étudier le projet de loi, nous souhaiterions avoir évidemment l'appui du gouvernement, mais, si mes collègues y réfléchissent, nous pourrions l'envisager également au niveau des oppositions que nous constituons.

Alors, la question étant importante, je pense que j'aimerais vous entendre là-dessus. Pourquoi, selon vous, là... Et, vous le dites dans votre mémoire, il y a un doute, là, qui, malgré les bonnes intentions... Le ministre a énoncé des bonnes intentions, mais ici on sait bien que les vœux pieux, ça ne fait pas des bonnes législations. Il n'y a que les législations finalement qui font état des bonnes intentions. Alors, pourquoi devrions-nous procéder, lors de l'adoption du projet de loi, à des modifications qui introduiraient finalement une couverture... permettant la négociation?

M. Arsenault (Michel): Bien, écoutez, je ne suis pas un grand spécialiste de la procédure parlementaire, puis vous savez qu'à la FTQ on est apolitique. Ceci dit...

Des voix: ...

M. Arsenault (Michel): Non, c'est un fait, on parle à tous les partis politiques.

Des voix: Ha, ha, ha!

Une voix: On a vu ça en fin de semaine.

M. Arsenault (Michel): On est apolitique entre deux élections. Non, sérieusement, écoutez, ça nous irrite, puis on l'a dit, on l'a écrit, puis j'ai tenté de l'expliquer dans mon exposé, au début. Pourquoi pas tout passer ça en même temps? Moi, je serais d'accord avec ça. Et je ne sais pas si votre procédure permettrait, par exemple, à... Je ne suis pas un spécialiste de la procédure parlementaire, mais il me semble que ça devrait être un tout. Et, je le répète, dans la vie, il faut manger la salade qu'on vend. Je peux vous dire que les employés, par exemple, de la FTQ ont des fonds de pension, ils ont des fonds de retraite, ils ont des congés de maladie, ils ont... Parce que c'est ce qu'on prône. Ça fait que, quand on est employeur, bien il faut faire pareil avec nos employés. Et ce qu'on fait dans le fond, Mme Harel, c'est qu'on invite le gouvernement à traiter ses employés, en ce qui regarde la retraite progressive, de la même façon que les employeurs puis les autres employeurs du Québec, et effectivement le projet de loi, quant à nous, devrait couvrir tout le monde.

Le Président (M. Kelley): Mme la députée.

Mme Harel: Ça apparaît d'autant, disons, légitime, M. le Président, que le ministre a évoqué que sa collègue la présidente du Conseil du trésor est en faveur des dispositions semblables. Alors, profitons-en. Puisqu'elle est favorable, à ce moment-là, des dispositions peuvent être introduites à l'égard du RREGOP, comme celles qui sont introduites à l'égard de la loi de la Régie des rentes, donnant droit à des régimes complémentaires, les RCR, là, RCR, régimes complémentaires de retraite.

Alors, un n'empêchant pas l'autre, il n'y a pas de raison de considérer que les employés de l'État sont des employés de seconde classe et qu'ils ne pourraient pas, comme ceux du secteur privé, dans ce contexte de pénurie d'emploi où, on le sait, le secteur public a de plus en plus de difficultés à retenir sa main-d'oeuvre... On l'a vu en particulier, vous le mentionniez, M. Arsenault, dans le secteur de la santé: 100 millions de dollars, là, qui sont

payés annuellement à des agences privées qui embauchent des infirmières qui quittent le secteur public et qui sont par la suite réembauchées dans le secteur privé. Alors, je vous remercie de nous introduire à ce volet, qui sera sûrement examiné avec attention par tous les membres de la commission.

J'avais également une question à l'égard de l'avis déposé par le Conseil consultatif travail main-d'oeuvre. Le CCTM, en 2002, a déposé un avis qui a vraiment été à l'origine, si vous voulez, de toute cette discussion. Je peux le déposer, l'avis, pour ceux et celles, M. le Président, qui souhaiteraient en avoir copie. Est-ce que, M. le Président, je peux retenir votre attention, juste une seconde, pour déposer un avis du Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre pour favoriser la prise de la retraite progressive?

Document déposé

Le Président (M. Kelley): Le document est déposé.

Mme Harel: Alors, je voudrais vérifier, M. Arsenault, s'il était possible que le Conseil consultatif travail main-d'oeuvre s'assure de la conformité des recommandations qui étaient faites à l'égard des règles fiscales fédérales et du projet de loi n° 68, là, qui sera étudié. De prime abord — mais on ne se prétend pas spécialistes comme vous l'êtes, là, au CCTM, là — il nous apparaît qu'une seule des quatre recommandations du Conseil consultatif travail main-d'oeuvre a été retenue. Bon. C'est la plus importante sûrement: «Permettre le paiement d'une partie de la rente de retraite et l'accumulation de service aux fins du régime de retraite, simultanément pendant la période de retraite progressive.» Ça, ça se retrouve. Mais les trois autres recommandations de l'avis du CCTM, qui étaient de «permettre plus de souplesse dans le mode de versement de la rente et supprimer l'obligation d'une rente nivelée», de «permettre le paiement de bénéfices accessoires en cas de retraite progressive, tout comme il est permis de le faire pour la retraite anticipée», et aussi de prolonger «la période admissible de salaire réduit pouvant être créditée au régime de retraite» — c'étaient trois autres dispositions — il ne nous semble pas les retrouver dans le projet de loi n° 68, mais c'est sous réserve, là. Est-ce que vous pensez que le CCTM va nous donner un avis en commission parlementaire sur, si vous voulez, le projet de loi en regard de la conformité de ce que vous aviez recommandé?

Le Président (M. Kelley): M. Arsenault.

M. Arsenault (Michel): Bien, je dois vous dire que vous me poignez un peu de court. Depuis que je suis président de la FTQ, effectivement je siége sur le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre. Et c'est un organisme qui est créé par le gouvernement, qui a pour but — puis il y a des gens du côté patronal et syndical là-dessus — de faire des recommandations au ministre du Travail, des recommandations regardant le monde du travail au Québec. Je vais communiquer avec M. Matteau, qui dirige ça, le conseil consultatif de la main-d'oeuvre. Je vais vérifier ça, je vais déterrer ça, là. Vous me poignez les culottes à terre. En 2002, c'est Henri Massé qui était là, et je n'étais pas informé de ça.

Mme Harel: C'est juste...

Le Président (M. Kelley): Mme la députée.

Mme Harel: Certainement, pour le bénéfice des travaux qu'on va faire, là, je pense que ça pourrait être intéressant. Je ferai d'ailleurs la même demande autant du côté patronal que syndical parce que l'avis du conseil consultatif a certainement été déterminant, là, pour la mise en route du projet de loi.

M. Arsenault (Michel): Et je peux vous dire que le conseil consultatif de la main-d'oeuvre, c'est triparti: le gouvernement, les employeurs et les syndicats. Et, lorsqu'on fait des recommandations, c'est qu'il y a eu un consensus.

Mme Harel: Tout à fait. Alors, la question étant de savoir si le projet de loi n° 68 reprend toutes vos recommandations, à notre connaissance il en reprendrait une sur quatre en fait.

M. Arsenault (Michel): Je vais vérifier ça.

Mme Harel: D'accord. D'autre part, en regard du régime public, dans votre mémoire, vous insistez sur la nécessité de bonifier ce régime, qui est souvent le seul qui bénéficie aux travailleurs du Québec pour la moitié, pour la moitié des travailleurs. Évidemment, quand on exclut le secteur public, dans le secteur privé c'est peut-être le trois quart. Est-ce que vous avez des recommandations à nous faire à cet effet?

Le Président (M. Kelley): M. Arsenault.

M. Arsenault (Michel): Bien, normalement, c'est, quoi, 70 %, une retraite acceptable?

Le Président (M. Kelley): M. Bellemare.

M. Bellemare (Réjean): Bien, il y a deux choses. On a demandé, dans nos résolutions de congrès, de le monter à 50 % avec le fédéral, ce qui ferait aux alentours du 70 %, ce qui éliminerait à la limite les régimes privés. Nous, on a tout le temps dit qu'on négociait des régimes privés parce que le régime public n'est pas assez généreux. C'est une façon. Je sais qu'il s'est parlé, dans le Canada anglais, au niveau du Régime de pensions du Canada, d'avoir un deuxième niveau avec adhésion volontaire. Ça ferait un régime qui serait plus portable d'un employeur à l'autre. C'est des choses qui ont déjà été soulevées, donc c'est des pistes qui auraient pu être regardées, tout en disant qu'on n'est pas si pire que ça pour négocier des bons régimes de retraite. Mais on constate que ça ne couvre pas tout le monde et qu'un régime public qui couvrirait tout le monde serait un meilleur outil.

● (12 h 10) ●

Mme Harel: Il ne faut pas en parler au passé, là, «qui aurait pu». Qui pourrait être regardé. On va, l'automne prochain, avoir un examen attentif, là, du régime public, alors ça pourrait être regardé. Je vous remercie. Je vous remercie, M. le Président.

Le Président (M. Kelley): Merci beaucoup, Mme la députée. M. le ministre.

M. Hamad: Oui. Juste clarifier parce que c'est important pour la compréhension aussi. En fait, la loi, pour nos... Nos gens qui travaillent dans la fonction publique, ils ont une loi, eux. La loi, c'est le RREGOP. Donc, on ne peut pas travailler deux lois en même temps. Et la deuxième loi relève de ma collègue la ministre des Finances et Conseil du trésor. Là, aujourd'hui, ici ce qui est en question, c'est vraiment la Loi sur les régimes complémentaires de retraite. Et on a dit qu'on a une volonté pour travailler l'autre loi pour les gens de la fonction publique, mais on voulait prendre le temps de discuter avec les représentants syndicaux.

Pour répondre un petit peu à des collègues... Parce que vous avez posé la question: Combien de personnes sont touchées? Dans le régime de la retraite progressive au Québec actuellement, dans tous les régimes, on compte 550 000 personnes, et je pense que la FTQ a un rôle important. Je prends pâtes et papiers, par exemple, ils représentent 75 % des travailleurs. Je prends Hydro-Québec, qui a un régime complémentaire, c'est la FTQ qui est là. Donc, la FTQ quand même représente pas mal de travailleurs qui seront touchés par la retraite progressive. Le nombre exact, moi non plus, je ne l'ai pas, mais quand même ils ont... Et, si on regarde aussi tous les syndicats affiliés à la FTQ aussi, ça élargit encore le champ parce qu'ils sont majoritairement dans les entreprises manufacturières, dans les entreprises où ils ont des régimes de retraite complémentaires, donc ils sont majeurs.

Alors, je reviens encore une fois, on l'a dit au budget, c'est un discours dans le budget, où on dit qu'on va modifier la loi puis on va la travailler, la loi, pour les gens dans la fonction publique. Et ce qu'on a ici, autour de la table, on parle vraiment de régimes complémentaires de retraite.

Et un autre élément, une autre remarque aussi, c'est que, lorsqu'on amène évidemment... Si ma mémoire est bonne, M. le Président, bien l'opposition ne peut pas amener un projet de loi s'il implique des coûts. Alors, en général, c'est plutôt... S'il y a une implication de coûts, bien l'opposition ne peut pas amener un projet de loi. Et, dans ces projets de loi là, évidemment il y a une implication financière, par exemple pour les RREGOP, etc., et ça, c'est ce que nous sommes... ma collègue, elle est en train de travailler pour préparer ça.

Et, je pense, peut-être, M. Arsenault, mentionner très rapidement les secteurs d'activité où la FTQ est très présente, sans oublier évidemment, lorsqu'on parle du fonds qui est partout, le fonds d'investissement. Mais parlons un peu de votre présence comme travailleurs.

M. Arsenault (Michel): On est présents dans la construction publique, parapublique, les mines, la métallurgie, la sidérurgie, les pâtes et papiers, travailleurs de la forêt, l'alimentation, les services aussi, les gardiennages, le secteur fédéral, l'aéronautique. 557 000 membres, ça couvre pas mal tous les secteurs d'activité économique au Québec, incluant le public, parapublic. On a au-dessus de 30 syndicats affiliés.

M. Hamad: 30 syndicats affiliés.

Le Président (M. Kelley): Alors, juste pour l'information des membres, il reste cinq minutes au parti de l'opposition, cinq minutes au deuxième groupe de

l'opposition et sept minutes pour le parti ministériel. Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Harel: Oui. Alors, M. le Président, en toute déférence, je dois dire que les arguments du ministre ne se tiennent pas, à double titre. D'abord, parce qu'il n'y a pas de coût. C'est un droit de conclure une entente avec l'employeur. Le coût est dans la négociation ultérieure. Alors, c'est la même chose pour le secteur privé. Il n'y a pas de coût dans les dispositions que l'on adopte. C'est en fait le droit de conclure une entente. C'est à l'article 67.2, ce qui permet en fait la conclusion d'une entente avec l'employeur.

Alors, je ne comprends pas comment il est possible pour le ministre d'invoquer le fait qu'on ne peut pas modifier plusieurs lois dans une seule loi, alors que celle-là que nous étudions, là, celle-là même, dit-on, que nous étudions modifie la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, la Loi sur le régime de rentes du Québec, la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, la Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, notamment en matière de financement et d'administration. En plus, cette loi abroge la Loi concernant le financement de certains régimes de retraite. Ça va de soi, M. le Président, qu'une loi peut modifier plusieurs lois, et la présente loi peut modifier la loi du RREGOP, c'est bien évident, non pas en y introduisant, si vous voulez, les dispositions de coût, mais en y introduisant le droit en fait à ouvrir pour la négociation.

Ce que je ne comprends pas, M. le Président, c'est que... Je pense que les négociations doivent reprendre en 2009, l'an prochain, et donc on est en 2008. Alors, ouvrons cette perspective du droit de conclure une entente avec l'employeur. Envoyons un message fort qu'autant privé que public nous allons soutenir, accompagner, appuyer tout ce qui est retraite progressive.

Le Président (M. Kelley): Merci beaucoup, Mme la députée. M. le député d'Orford, tout en rappelant... On est ici pour écouter la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec et on peut faire un long débat sur la recevabilité ou non d'un éventuel amendement au projet de loi n° 68, mais notre objectif principal, ce matin, c'est d'entendre M. Arsenault et M. Bellemare. M. le député d'Orford.

M. Reid: Oui, bien, c'est un petit peu ça, M. le Président, que je voudrais dire par rapport aux propositions de la députée d'Hochelaga-Maisonneuve. C'est que les invités ne nous ont pas demandé de modifier la loi n° 68, aujourd'hui, pour l'ouvrir au secteur public. Je pense qu'ils ont mentionné leur intérêt pour ça, et ça s'adonne bien, le gouvernement a beaucoup d'intérêt pour ça aussi.

Moi, je voudrais qu'on fasse attention à ne pas partir sur une querelle qui fait en sorte qu'on ait ici, disons, une discussion qui s'éternise et... D'abord, parce que, ce projet-là, beaucoup de monde attendent après, ce projet de loi, et je pense qu'il est prêt, il est mûr, et on devrait aller de l'avant parce qu'il y a beaucoup de travailleurs, et les problèmes qui ont été amenés ici, c'est des problèmes qui, je pense, méritent une réponse, et ça donne une réponse à beaucoup de monde.

Deuxièmement, M. le Président, c'est que, si on fait cette partie pour le public, bien il est clair qu'il y a

des discussions qui ne sont pas intervenues encore qui devront intervenir. C'est clair qu'on va retarder l'adoption de ce projet de loi et on va donc en retarder les bénéfices pour les travailleurs, du côté privé, qui attendent après ça depuis longtemps. Et ça n'empêche pas de faire avancer l'autre côté à son rythme. Quand on veut aller trop vite, parfois, finalement, on ralentit l'ensemble du processus.

Alors, pour ma part, moi, je pense qu'il faut faire confiance en particulier à la ministre des Finances et présidente du Conseil du trésor, qui a démontré à plus d'une fois son intérêt. Vous savez, il y a des problèmes qui n'avaient pas été résolus par l'opposition pendant une dizaine d'années au moins, quand on pense, par exemple, à l'équité salariale, et c'est elle-même, à coups de milliards, qui a résolu ce problème-là. Donc, ce n'est pas une question de vouloir serrer la sacoche, comme on dit à l'Assemblée nationale, de plus en plus, les liens du sac pour que l'argent ne sorte pas. Ce n'est pas une question. C'est une question de: tant qu'à faire, on va le faire comme il faut, on va prendre le temps de le faire comme il faut.

Et il me semble, moi, qu'il faudrait laisser le soin aux discussions d'avancer. Si les discussions disent: Bien, voici, on pense qu'on est mûr pour faire les deux en même temps, tant mieux. Mais je ne pense pas que ce soit en forçant, lors d'une commission parlementaire, l'agrandissement du projet de loi qu'on va bien servir le public québécois et surtout qu'on va bien servir les travailleurs qui attendent après ça.

Le Président (M. Kelley): M. Arsenault.

M. Arsenault (Michel): On a certainement noté, lors de la lecture du dernier budget, la boutade de Mme Jérôme-Forget, qui a dit que le projet de loi, entre autres, s'appliquait à elle et au président de la Chambre, puis qu'elle est en train de faire ça, je pense, avec diligence pour que ça s'applique à tous les employés de l'État le plus vite possible. Ça fait que c'est ce qu'on souhaite. Et, si ça ne vient pas, bien on prendra les moyens nécessaires pour vous le rappeler.

M. Reid: On est certains de ça, M. Arsenault.

M. Arsenault (Michel): C'est ça, vivre dans une démocratie.

Le Président (M. Kelley): Est-ce qu'il y a d'autres demandes d'intervention? Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve. Il vous reste deux minutes.

Mme Harel: Oui. M. Arsenault, est-ce que je comprends bien, là, dans le mémoire que vous nous déposez, que j'invite tous les membres de la commission à lire, dont le député d'Orford, que vous demandez au gouvernement de modifier le projet de loi afin de changer les lois régissant les régimes complémentaires de retraite de la fonction publique de façon à permettre la négociation de programmes de retraite progressive?

M. Arsenault (Michel): ...tout le monde.

Mme Harel: Pour tout le monde.

M. Arsenault (Michel): Incluant les employés de l'État.

Mme Harel: Parfait. Je vous remercie.

Le Président (M. Kelley): Est-ce qu'il y a d'autres demandes d'intervention? Sinon, il me reste juste... Merci beaucoup, M. Arsenault, M. Bellemare, pour les précisions que vous avez amenées à notre réflexion sur le projet de loi n° 68. Et j'ai appris aujourd'hui que M. Arsenault est un autre adepte du vélo. Alors, bonne saison de vélo.

Et sur ça je vais suspendre nos travaux à après les affaires courantes, vers 15 heures cet après-midi. Merci beaucoup.

(Suspension de la séance à 12 h 20)

(Reprise à 15 h 31)

Le Président (M. Kelley): Alors, la Commission des affaires sociales va maintenant reprendre ses travaux. Je rappelle le mandat de la commission: le mandat de la commission est de procéder aux auditions publiques dans le cadre des consultations particulières sur le projet de loi n° 68, Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, la Loi sur le régime de rentes du Québec et d'autres dispositions législatives.

Vu qu'il y avait les débats en Chambre, on commence à 15 h 30, je propose qu'avec consentement on va continuer à 17 h 30 pour respecter les enveloppes pour les deux groupes. Est-ce qu'il y a consentement?

Des voix: Oui.

Le Président (M. Kelley): Merci beaucoup. Alors, sans plus tarder, notre prochain témoin, c'est l'Union des municipalités du Québec. Alors, la parole est à vous, M. le maire de Laval, Gilles Vaillancourt.

Union des municipalités du Québec (UMQ)

M. Vaillancourt (Gilles): Merci, M. le Président. M. le ministre, Mmes et MM. les députés et membres de la commission. Permettez-moi d'abord de vous présenter les personnes qui m'accompagnent aujourd'hui: à ma gauche, Mme Aline Laliberté, conseillère aux politiques à l'UMQ; M. Gaétan Vandal, adjoint à la direction générale à la ville de Laval; et M. Gino Girard, actuaire et associé de la firme Morneau Sobeco.

Et, avant d'entrer dans le vif du sujet, j'aimerais rappeler brièvement la mission de l'union. L'Union des municipalités du Québec représente, depuis sa fondation en 1919, les municipalités de toutes tailles dans toutes les régions du Québec et les regroupements municipaux qui favorisent l'entraide dans l'ensemble du milieu d'abord en soutenant la prise en charge de son action au plan régional par ses 17 caucus régionaux mais aussi en permettant à ses membres de travailler sur la base de leurs affinités et d'avoir une voix auprès de toutes les instances politiques dirigeantes. La structure de l'UMQ par ses caucus d'affinité est le reflet de la mosaïque municipale québécoise avec ses communautés métropolitaines, ses grandes villes, ses villes d'agglomération, ses municipalités de centralité, ses municipalités locales et ses MRC.

L'union remercie les membres de la Commission des affaires sociales de lui permettre de participer aux

consultations d'aujourd'hui. Nous souhaitons faire part à M. le ministre de nos préoccupations relativement à l'application des nouvelles dispositions touchant la retraite progressive en milieu municipal. Les commentaires de l'union sont formulés à partir de la connaissance des régimes de retraite à prestations déterminées de nos membres et visent, d'autre part, à vous faire connaître nos inquiétudes face aux modalités proposées de retraite progressive et, d'autre part, à identifier d'autres avenues répondant aux objectifs de la loi. Par ailleurs, nous proposerons des mesures qui permettront aux employeurs municipaux de disposer de moyens efficaces pour pallier la pénurie de main-d'œuvre appréhendée.

L'union regroupe quelque 250 municipalités représentant environ 70 % de la population québécoise et employant près de 66 % de tous les employés du secteur municipal. Le monde municipal, au Québec, a toujours représenté un secteur important de notre système de relations de travail, les municipalités employant actuellement un peu plus de 80 000 personnes. Ces travailleurs municipaux perçoivent environ 4,1 milliards de dollars annuellement en rémunération et avantages sociaux; c'est plus de 44 % des budgets municipaux. Le taux de syndicalisation des employés municipaux est d'environ 70 %, c'est donc plus du double de ce qui prévaut dans le secteur privé. En matière de relations de travail, l'union n'a cessé, depuis plusieurs années, de mettre l'accent sur le déséquilibre du rapport de force entre les parties patronales et syndicales et revendique, pour les municipalités, le pouvoir de gérer les services publics de manière concurrentielle et en fonction de la capacité de payer de ses contribuables.

Parmi les grands défis que doivent relever les municipalités, il en est un qui touche directement la desserte de services aux citoyens. La proportion d'employés municipaux pouvant quitter à la retraite d'ici cinq ans varie entre 20 % et 35 %. Le pourcentage de la population active entrant sur le marché du travail ne sera guère suffisant pour les remplacer. Les récentes mesures de retraite progressive proposées par le gouvernement du Québec s'inscrivent dans une optique d'augmentation du taux de participation des travailleurs âgés. Par ailleurs, il est intéressant de noter qu'une analyse produite par l'ONU identifie une gamme de possibilités pour éliminer les aspects dissuasifs du travail au-delà d'un certain âge. Cependant, la clé semble être d'abord et avant tout les mesures favorisant l'augmentation de la productivité du travail. De son côté, l'union est convaincue de la nécessité de s'attaquer dès maintenant à cette situation afin de ne pas transférer les coûts aux générations futures et d'assurer la compétitivité et la prospérité de notre société de demain.

La gestion des régimes de retraite à prestations déterminées représente de plus en plus un défi important, pour ne pas dire imposant, pour les municipalités. 81 municipalités offrent 141 régimes à prestations déterminées. Ces municipalités sont de plus grande taille, regroupant la très grande majorité des travailleurs municipaux, alors que 151 municipalités, la plupart de très petite taille, offrent plus de 165 régimes à cotisation déterminée. La situation financière des régimes s'était fortement détériorée au cours des années 2001 et 2002, suite à l'importante correction boursière. Et, bien que la situation s'améliore depuis 2003, les récents rendements obtenus au cours de 2007 et au cours du premier trimestre de 2008 sont de nature à raviver nos craintes. Peu importent les raisons derrière ces événements,

il y a un fait qui demeure, les régimes de retraite constituent un risque financier important pour les municipalités. Il est toujours difficile d'instaurer le niveau de prudence nécessaire dans la gestion de celui-ci.

À ce constat il faut malheureusement ajouter que les villes du Québec sont les plus endettées au Canada, avec une dette de 13 milliards, et ce, sans même considérer les déficits liés à la réfection des infrastructures. Mais en fait la dette municipale au Québec représente 90 % de la dette municipale canadienne. C'est énorme. Lors d'une présentation des dispositions relatives à la retraite progressive, la Régie des rentes du Québec notait les impacts financiers suivants: d'abord, une hausse du coût du service courant, découlant d'une population plus âgée restant en emploi, une augmentation des engagements passés du régime générée notamment par un changement de l'hypothèse du début de versement des rentes et une augmentation des frais d'administration des régimes. Évidemment, les coûts découleront directement des mesures retenues. Toutefois, selon divers scénarios étudiés menant à un impact positif sur la disponibilité de la main-d'œuvre, les coûts pouvaient atteindre jusqu'à 10 % ou 15 % du passif actuariel des participants actifs et du coût du service courant.

Dans ce contexte, les questions qui se posent, M. le Président, sont les suivantes: Les municipalités sont-elles prêtes à volontairement hausser la valeur du régime de retraite offert à leurs travailleurs? Est-ce que la solution au problème anticipé de disponibilité de la main-d'œuvre passe par une amélioration à ces mêmes régimes de retraite? L'UMQ est d'avis que le coût pourrait nettement excéder le gain potentiel pour la municipalité. Selon le communiqué émis par la RRQ, et je cite: «La retraite progressive n'est toutefois pas un droit automatique de l'employé; elle devra faire l'objet d'une entente avec l'employeur.» Les dispositions de la retraite progressive s'appliqueront donc à la suite d'une entente conclue avec le travailleur ou son syndicat et la municipalité.

Un régime de retraite s'applique à tous les travailleurs d'une même catégorie, alors que les besoins d'un employeur en matière de rétention ne visent bien souvent qu'une portion de ces travailleurs. Par exemple, une municipalité pourrait, parmi tous les emplois représentés par un même syndicat, vouloir retenir uniquement les électriciens ou les mécaniciens. Dans ce contexte, il faut se poser les bonnes questions. À quelles conditions et à quel coût sera-t-il possible de conclure uniquement des ententes qui répondent aux besoins de main-d'œuvre de l'employeur? Quel serait l'impact financier d'une application universelle à l'ensemble des membres représentés par le syndicat afin de prolonger la carrière d'une minorité? Quels sont les risques qu'une application d'abord ciblée aux besoins précis de la municipalité devienne universelle?

● (15 h 40) ●

Le point de départ est une entente qui cadre avec les besoins de main-d'œuvre de la municipalité. Le contrôle des coûts pour l'employeur municipal dépendra de sa capacité à négocier le cadre de la retraite progressive avec ses employés. Le rapport de force entre certains employeurs et certains syndicats ne nous permet pas de croire, ne nous permet pas du tout de croire en une réelle capacité de négocier pour les employeurs municipaux en tenant compte de leurs besoins. L'union considère qu'en l'absence d'un rapport de force lors des négociations des conventions collectives on risque de voir les mesures de retraite

progressive devenir des enjeux de négociation, et je veux vous dire que c'est déjà sur la table des négociations actuellement, et le projet de loi n'est toujours pas encore adopté.

L'union est aussi d'avis que, dès qu'une telle loi sera en vigueur, la pression sera telle que certaines municipalités seront forcées d'emboîter le pas, ce qui engendrera des coûts additionnels importants. L'introduction de mesures de retraite progressive pourrait aussi être perçue négativement soit par les cohortes plus jeunes d'employés municipaux ou soit par la population en général qui finance, à travers la taxation, les municipalités et leurs employés. Aussi, les mesures de retraite progressive sont d'ores et déjà perçues comme des mesures favorisant principalement les employés des secteurs public et parapublic. Ainsi, une municipalité qui optera pour des mesures de retraite progressive afin de pallier une certaine rareté de main-d'œuvre devra être prête à justifier les avantages suivants aux contribuables de sa municipalité qui, eux, probablement n'en bénéficieront pas: d'abord, les dispositions de garantie offertes par le régime de retraite; deuxièmement, la nécessité d'offrir de façon concurrente une portion de la rente prévue à ce généreux régime de retraite garanti et le plein salaire à l'individu.

L'union est d'avis que la solution au problème de main-d'œuvre proviendra d'actions multiples diversifiées qui respecteront la capacité financière des municipalités et les attentes des contribuables. Les conditions actuellement offertes aux employés du secteur municipal favorisent les départs hâtifs à la retraite, bien en deçà de l'âge moyen de la retraite au Canada ou ailleurs dans le monde. Dans ce contexte, la première mesure logique pour favoriser la retraite progressive est, selon nous, de réviser les régimes de retraite pour réduire ou éliminer les incitatifs qui permettent aux participants de prendre justement une retraite anticipée hâtive. Par exemple, les fonctionnaires municipaux sont souvent admissibles à une retraite sans réduction actuarielle dès l'âge de 55 ans s'ils ont complété 25 ou 30 années de service. De plus, ces mêmes fonctionnaires bénéficient souvent de programmes d'assurance généreux jusqu'à l'âge de 65 ans, et ce, peu importe si le lien en emploi est maintenu jusqu'à cet âge.

Par ailleurs, l'union est d'avis que l'amélioration de la productivité est définitivement un moyen privilégié afin de relever le défi de taille que représente le vieillissement de la population. Ainsi, le gouvernement devrait encourager les entreprises et les municipalités à se doter d'équipements de production et d'informatisation performants qui ont un impact sur la réduction des besoins en main-d'œuvre. Tel que mentionné précédemment, un rapport produit par les Nations unies mentionnait que les mesures destinées à l'accroissement de la productivité devraient occuper la première place afin de prévenir d'éventuelles incidences négatives du vieillissement de la population sur la croissance économique. Dans le contexte où le Canada accuse des retards en matière de productivité par rapport aux autres pays de l'OCDE, ces mesures auraient un double effet: contrer la rareté de main-d'œuvre et préserver, voire même améliorer notre compétitivité et notre richesse collective.

Les municipalités devront aussi revoir leurs processus afin d'améliorer leur productivité, réduire leurs besoins de main-d'œuvre, réduire leurs coûts. La répartition d'activités peut jouer un certain rôle dans l'atteinte de ces objectifs et, pour ce faire, les règles relatives au marché

de travail doivent faciliter ce type de solution. Cela passe, entre autres, par un meilleur équilibre entre les parties patronale et syndicale dans le processus de négociation des conventions collectives. De plus, le cadre actuel rend difficile l'adoption d'un programme de rétention de main-d'œuvre ciblé sur les besoins de la municipalité. Ce genre de programme serait mieux adapté aux besoins précis de la municipalité et moins coûteux que les mesures de retraite progressive proposées.

Afin d'inciter la population à demeurer activement en emploi, il y a lieu d'analyser et de considérer une approche basée sur des crédits fiscaux alloués aux personnes au travail comparativement à celles à la retraite. Ces critères pourraient être fonction du revenu et de l'âge de l'individu ou de tout autre critère à établir.

En conclusion, M. le Président — je vais me dépêcher — les régimes de retraite à prestations déterminées offerts par les municipalités sont en général très généreux et ils présentent déjà un défi financier important pour les municipalités. Le contribuable n'a pas souvent la chance de bénéficier d'un régime de retraite offrant des avantages et des garanties similaires à ceux dont bénéficient déjà les fonctionnaires municipaux.

Bien que les propositions du gouvernement relatives à la retraite progressive visent plutôt à pallier un problème bien réel lié à la rareté ou la pénurie de main-d'œuvre, l'union est d'avis que la solution ne doit pas augmenter le fardeau financier lié au régime de retraite. Entre autres, l'absence de réels pouvoirs discrétionnaires dans l'application de mesures de retraite progressive risque de générer des hausses des coûts qui excéderont nettement les avantages qui pourraient en découler. Le projet de loi à l'étude aujourd'hui témoigne de l'intérêt du gouvernement à offrir aux employeurs des solutions novatrices face à la problématique découlant du vieillissement de la population et de la rareté de main-d'œuvre. Toutefois l'union croit que d'autres mesures doivent être considérées: d'abord, toute mesure augmentant le pouvoir des municipalités dans le cadre des négociations des conditions de travail de ses employés, toute mesure aidant les municipalités à hausser leur niveau de productivité, toute mesure favorisant l'immigration de ressources qualifiées, toute autre mesure favorisant le prolongement de la carrière d'un employé sans pour autant augmenter de manière significative sa rémunération globale.

L'union est consciente des difficultés à aplanir et des analyses nécessaires à l'adoption de mesures alternatives. Par contre, la solution passe probablement par un ensemble de mesures et non pas par une seule initiative.

M. le Président, je vous remercie, M. le ministre, je vous remercie et je remercie également les membres de la commission pour leur attention, et c'est avec plaisir que nous répondrons à toutes les questions.

Le Président (M. Kelley): Merci beaucoup, maire Vaillancourt. On va procéder aux échanges avec les membres de la commission. Il y a des enveloppes de 17 minutes pour le parti ministériel, 15 minutes pour l'opposition officielle et 13 minutes pour le deuxième groupe de l'opposition. M. le ministre, la parole est à vous.

M. Hamad: Merci, M. le Président. M. le maire, bienvenue à Québec. J'ai quelques questions; avant de commencer mes questions, je vais juste clarifier quelques

points. En fait, définitivement, un des objectifs, c'est maintenir à l'emploi les travailleurs expérimentés le plus longtemps possible, mais il y a aussi... parce qu'il y a une volonté, parce qu'actuellement, si on regarde il y a 50 ans, il y a 40 ans ou 30 ans même, je vais aller juste 30 ans, quelqu'un qui avait 55 ans, c'était considéré comme vieux, aujourd'hui c'est encore jeune. Juste vous regarder, on comprend très bien, c'est encore très jeune. Et ces personnes-là ont la grande volonté de continuer à servir leur société puis ces personnes-là sont désireuses de continuer à travailler. Puis, nous, on dit: Ces gens-là, il ne faut pas qu'ils soient pénalisés. Et donc l'objectif de la loi, c'était vraiment dans ce sens-là.

Quand vous dites que c'est des coûts supplémentaires, à la page 14, dans votre mémoire, vous qualifiez les coûts de 10 % à 15 %, j'aimerais ça savoir un petit peu comment vous avez fait ces calculs-là. Je sais que vous êtes accompagné avec un expert, mais je ne vais pas rentrer dans le débat d'experts, parce qu'on en a un paquet ici, puis il n'y a pas de gagnant. Mais ce que je veux voir en fait, c'est votre idée: Comment on a mis entre 10 % et 15 % des coûts d'augmentation?

M. Vaillancourt (Gilles): Je vais laisser répondre l'expert, mais avant je vais vous remercier de reconnaître que je suis jeune, mais je reconnaitrai que je suis jeune depuis plus longtemps qu'un certain nombre d'entre vous. Alors, M. Gino Girard va vous répondre à ce sujet-là.

M. Girard (Gino): Oui. Ce qu'on...

Le Président (M. Kelley): Si vous voulez bien vous identifier juste pour les fins de l'enregistrement.

M. Girard (Gino): Gino Girard, actuaire. 10 % à 15 %, on a regardé différents design et on regardait, par exemple, si on instaurait le design le plus généreux: donc, dès 55 ans, offrons 60 % des rentes acquises pour que des gens qui se qualifient restent à l'emploi. Il faut savoir que ce n'est pas 100 % de nos employés qui nous quittent dès 55 ans. Donc, tous ceux qui quittent, par exemple, à 58 ou à 60, nous doutons fortement qu'ils laisseraient l'argent qu'on leur offrirait sur la table. Donc, évidemment, pour tous les employés qui quittent à 58 ou à 60, on va payer 60 % d'une rente que jusqu'à maintenant on ne payait pas.

On est conscients qu'on va payer un peu moins pour ceux qui vont rester quelques années, mais c'est un peu un coup de dé, je crois, d'écrire des mesures qui vont avoir exactement l'impact désiré sur la rétention, aux coûts abordables, par la municipalité. Donc, c'est un peu dans ce cadre-là qu'on arrivait, par exemple, à des coûts potentiels de 10 % à 12 %, à 15 % à la limite.

● (15 h 50) ●

Le Président (M. Kelley): M. le ministre.

M. Vaillancourt (Gilles): M. le ministre, si vous me permettez d'ajouter un petit complément, dans les villes en général on n'est pas pris avec un problème d'employés qui restent trop longtemps, on est pris avec un problème d'employés qui partent trop vite. Bon. Alors, plus on va mettre de mesures qui vont favoriser qu'ils peuvent partir encore plus vite, l'examen du passé nous indique que, chaque fois qu'il y a une mesure qui leur permet de partir plus vite, ils partent plus vite, parce que c'est toujours

intéressant de partir avec ton pactole et finalement d'envisager peut-être une deuxième carrière ou faire d'autres choses. Alors, nous, quand on a regardé ça, comme municipalité, on s'est dit: Ce n'est pas vraiment ce qu'on a besoin, ce qu'on a besoin, c'est de les garder un peu plus longtemps parce que, quand ils partent plus vite, le déficit actuariel arrive plus vite. Nous traversons une période actuellement où les rendements ne nous permettent pas d'envisager qu'il y aurait suffisamment d'argent.

Le Président (M. Kelley): M. le ministre.

M. Hamad: Vous êtes un expert, là, dans le domaine, et je suis certain que vous le savez très bien que ce n'est pas tous les employés qui vont prendre leur retraite progressive, là, et là je m'adresse à votre expert, M. le maire. Et je sais très bien que ce n'est pas tout le monde, il y en a qui ont donné... comme ils disent: On a donné puis on veut profiter de la vie. Donc, votre scénario, c'est le scénario extrême que tout le monde prend ça. Ça, c'est le premier élément que vous n'avez pas mentionné peut-être. Le deuxième, c'est que, quand j'ai 55 ans ou 58 ans et je pars à la retraite, je vais chercher mon 100 % de ma retraite, hein, donc je vais chercher 100 % de mon régime. Et, si je la maintiens, cette personne-là, un peu plus longtemps, cette personne-là va chercher 60 % de son régime plus sa contribution au régime. Donc là, il y a un ajout additionnel à ce niveau-là, mais cette personne-là va continuer à travailler.

Et en plus on va parler de productivité parce que, vous avez tout à fait raison, M. Vaillancourt, notre grand défi au Québec, c'est la productivité. Puis, moi, je suis convaincu qu'en faisant ce mariage-là on est capables d'encore être plus productif au niveau des tâches et l'exécution des travaux, ça a été démontré. Alors, par exemple, il y a des tâches... Et une municipalité, ça travaille sept jours par semaine, il y a des services à donner sept jours par semaine, et, dans ce cas-là, on est obligés d'avoir des chiffres à ce niveau-là. Et ça peut être un potentiel d'avoir quelques jours... en fait, retraite progressive, c'est trois jours par semaine, travailler trois jours. Alors là, est-ce que...

M. Vaillancourt (Gilles): Je trouve ça extraordinaire que vous me parliez de ça, là.

M. Hamad: Extraordinaire?

M. Vaillancourt (Gilles): Oui.

M. Hamad: Ah! ce n'est pas fini, on va continuer. Et donc, moi...

M. Vaillancourt (Gilles): Moi, je suis un maire, puis, si, dans la loi, je suis obligé d'être en fonction sept jours par semaine, 24 heures par jour, je n'ai pas d'autre choix, c'est dans la loi.

M. Hamad: Oui, c'est ça, mais quand même c'est quelque chose.

M. Vaillancourt (Gilles): Mais je peux-tu vous dire une chose? Je vais vous engager pour aller négocier avec mon syndicat de cols bleus, avoir ça, un quatre-trois, travailler quatre jours, puis me donner une autre équipe

qui va faire le trois jours. À date, tout ce qu'ils me parlent et tout ce qu'ils ont mis sur la table dans les derniers 10 ans relativement à ça, c'est: On veut travailler quatre jours, être payés pour cinq puis on ne veut pas travailler le soir puis les fins de semaine. C'est extrêmement difficile de dispenser de l'eau et des services publics sur une base comme ça. Alors, le monde dans lequel vous décrivez la situation et le monde dans lequel je vis, il y a une petite distorsion entre les deux.

M. Hamad: Mais, en fait, là, moi, ce n'est pas non plus que le monde... on parle que 100 % vont prendre leur retraite progressive, on n'est dans ce monde-là non plus. En fait, je veux comprendre une chose aujourd'hui, c'est que, vous, les municipalités, actuellement, vous l'avez répété à plusieurs reprises dans votre rapport, le rapport de force, vous ne voulez pas ajouter cet élément-là dans l'ensemble des négociations avec votre syndicat. Je comprends que le problème n'est pas juste sur la retraite progressive, ce que vous vivez, vous avez, vous, selon vous, vous avez un grand problème, et celle-là, ça fait partie de votre radar mais ce n'est pas l'élément qui fait la différence. Et ça, je pense que c'est important pour mes collègues de l'entendre, ça.

Maintenant, je reviens à ma question. 60 % au lieu de 100 % de mon régime, je prends 60 %, il reste 40 % encore dans le régime, je continue à contribuer, je travaille quelques années pour aller chercher ma rente plus tard, ça, c'est positif ou négatif?

Le Président (M. Kelley): Monsieur...

M. Girard (Gino): Je vais vous dire un peu qu'on a fait des démonstrations récemment où... Et, puisque vous lancez sur un peu la technique ou les chiffres derrière ce qu'on a annoncé, ce qu'on a fait, on a dit: Admettons que la moitié des employés quitte dès 55 ans et l'autre moitié quitte à 60 ans. O.K.? On offre 60 % de la rente à compter de 55 ans en espérant que les gens restent avec nous. Si on a fait une mauvaise lecture des raisons fondamentales pourquoi ils quittent et que personne ne travaille une journée de plus, tout ce qu'on fait en bout de piste, on paie 60 % de la rente pendant cinq ans à des gens qui ne recevaient rien, et ça coûte 13 % de plus. À la limite, si les gens restent trois ans de plus, et là je m'approche de votre question, c'est-à-dire si les gens restent trois ans de plus en moyenne, je vais sauver, puisque certains, au lieu de leur payer 100 % de la rente, je vais leur payer seulement 60 % de la rente. Malgré ça, je vais quand même coûter 9 % de plus parce que ceux qui quittaient à 60 ans vont bénéficier de 5 ans ou 8 ans, s'ils restent trois ans de plus, de 60 % de la rente, ce que je n'avais pas à payer. Donc, les coûts demeurent positifs. Il faut vraiment que j'aie un succès important à maintenir ma main-d'oeuvre beaucoup plus longtemps après l'âge normal initial pour démontrer que j'ai absence de risque financier.

M. Hamad: Votre hypothèse de base, c'est que vous allez négocier avec le syndicat que ça va être choisi par tout le monde, et vous n'avez aucun choix sur les métiers. Alors, à partir de cette hypothèse de base là, c'est sûr que vous vous en allez vers des coûts parce que, là, vous allez avoir du monde qui normalement devraient prendre leur retraite, ils restent là, et vous n'en avez pas besoin. Mais le principe fondamental de cette loi-là,

c'est une entente entre les deux parties, une entente avec un travailleur, mais, s'il a une convention collective, bien c'est une entente avec le syndicat. Mais, moi, je comprends, là, aujourd'hui, là, si on rentre là-dedans... Puis vous allez tout généraliser: Tout le monde prend sa retraite, parce que vous supposez un critère important: que vous allez être obligés de négocier avec les syndicats, mais vous allez inclure cet élément-là là-dedans.

M. Vaillancourt (Gilles): Avec le respect que j'ai pour vous, nous ne le supposons pas, nous le vivons déjà, et le projet de loi n'est pas imprimé. Et déjà, sur les demandes des syndicats, c'est dedans. Alors, c'est dans le monde réel, ça, là. J'ai déjà deux unités avec lesquelles nous sommes en négociation, puis ils ont dit: «By the way», on veut parler de retraite progressive. C'est une de leurs demandes. Ils n'ont pas dit: Ça, ce n'est pas important, ça, ce n'est pas intéressant; c'est une de leurs demandes.

M. Girard (Gino): Je suis d'accord pour terminer le débat sur les coûts potentiels. Sous votre prémisses où on est capables de cibler, je suis entièrement d'accord que le 10 % ou 15 % est nettement gonflé. La question demeure, suite aux commentaires de M. Vaillancourt: Peut-on vraiment adresser... avec un syndicat qui représente 300 employés, qu'on a besoin de cinq personnes, peut-on aller au comité de retraite faire approuver le début de versement de 60 % des rentes? Ma compréhension des relations de travail, à moins que je me trompe, lorsqu'on parle de rémunération de l'employé, on doit d'abord en parler au syndicat. Et est-ce que le syndicat va jouer le jeu de dire: Les besoins d'une municipalité se limitent aux cinq électriciens? C'est la question qu'on pose. On n'a pas apporté de réponse, on pose la question.

M. Vaillancourt (Gilles): De façon pratique, le syndicat va dire: Bon, bien, écoutez, les mécaniciens, vous en avez besoin, mais, vous ne le savez pas, là, vous avez besoin de tous les autres. Et on a souvent des employés qu'on, dans certains cas, est heureux de leur départ à la retraite, puis il y en a d'autres qu'on voudrait garder. Alors, ceux dont on serait heureux de les voir partir, ils vont étirer le temps, et les autres vont peut-être partir quand même parce que le marché privé va être extrêmement actif, va les enlever. Alors, on se situe dans une position où... Pour le monde municipal et en particulier pour ceux qui ont des régimes à prestations déterminées...

Vous savez comment c'est perçu ça, par les syndiqués, un régime à prestations déterminées? C'est perçu, quand ça va bien, comme un régime à cotisation déterminée: il y a des surplus, ça nous appartient, on se paie des nouveaux bénéficiaires; puis, quand ça va mal, là, c'est perçu comme un régime à prestations déterminées: c'est le problème de l'employeur, donc c'est le problème de la municipalité. Ça, là, un régime à prestations déterminées, ce qui en soi est extrêmement intéressant pour la société, s'assurer qu'on capitalise des rentes à long terme et que les citoyens ne sont pas en difficulté, à la charge de l'État un peu plus tard, dans la façon que c'est géré actuellement, là, ça fait des régimes qui vont toujours coûter énormément cher aux municipalités.

M. Hamad: Pénurie de main-d'oeuvre, besoin de main-d'oeuvre, vous, c'est quoi, votre situation avec

80 et quelques mille travailleurs au Québec? Je sais que vous payez bien vos employés...

● (16 heures) ●

M. Vaillancourt (Gilles): ...partout sur le territoire de Laval. J'ai passé ma vie, moi, à tenter de créer des jobs pour du monde puis, dans les sept prochaines années, il faut que je trouve des employés pour les jobs qu'on a. On a une stratégie: on va s'adresser à toutes les régions du Québec, à tous les jeunes qui sortent des universités, des cégeps pour leur offrir des emplois. Alors, c'est sûr que c'est une difficulté énorme.

Mais je parlais l'autre jour avec un groupe de médecins qui me disaient: Bien, M. Vaillancourt, il faudrait changer l'âge de la retraite. Le monde vont vivre jusqu'à 90, 95 ans. L'âge de la retraite à 65 ans, ils mourraient à 68 quand elle était à 65. Bon. Tout le calcul des pensions et du coût social général était relativement court. Mais, aujourd'hui, ils vivent vieux. J'ai salué ma mère hier au soir, qui a 93 ans, qui n'a surtout pas l'intention de partir. Bon. Ma belle-mère qui en a 91. Je pourrais vous en nommer des dizaines. Alors, ce que je trouve triste, moi, je suis rentré un jour par un vote démocratique à ville de Laval, j'ai siégé sur des résolutions qui engageaient de jeunes employés qui prennent tous leur retraite. Moi, je suis encore là. J'ai encore une contribution extrêmement intéressante à apporter, là.

M. Hamad: Avec la retraite progressive.

M. Vaillancourt (Gilles): Je suis resté jeune, vous l'avez dit, je vous remercie d'ailleurs.

M. Hamad: Imaginez, avec la retraite progressive, comment c'est positif pour vous. Mais...

M. Vaillancourt (Gilles): Je ne crois pas vraiment à la retraite progressive parce qu'ou vous êtes dans une job, puis vous y pensez, puis vous faites partie de la dynamique quotidienne... On est dans des services publics qui ne se dispensent pas à l'occasion. On a très peu de services occasionnels chez nous, hein, c'est des services constants. Alors, mettez quelqu'un qui a la tête deux jours dans sa job, deux jours dans une autre affaire, pas sûr que ça va valoir la moitié d'un employé, ça. Ça va valoir un huitième d'employé. Dans la vie, ou on est engagés ou on ne l'est pas. L'idée de la retraite progressive, je vais vous avouer que ça demeure pour moi une énigme incroyable. Je n'ai pas encore appris comment ne rien faire.

M. Hamad: Mais parlons main-d'oeuvre, pénurie de main-d'oeuvre, je reviens là-dessus. Actuellement, est-ce que vous avez... Les postes que vous avez besoin sont tous comblés très rapidement? Est-ce que vous êtes à la recherche d'une main-d'oeuvre qualifiée?

M. Vaillancourt (Gilles): Nous allons manquer de main-d'oeuvre dans plusieurs domaines parce que simplement le surcroît d'activités en général de la société, quand vous regardez comment l'industrie de la construction, entre autres, va consommer de main-d'oeuvre, c'est bien sûr qu'on a de la misère à aller chercher des ingénieurs, des choses comme ça, c'est sûr.

M. Hamad: Alors, ingénieurs à la ville, mettons, à la ville de Laval, vous avez besoin d'ingénieurs. Qu'est-ce

que vous allez faire pour récupérer... Vous avez un ingénieur qui prend sa retraite à la ville, et ça fait des années qu'il a rendu des bons services à la ville, il connaît le système, il sait où sont les tuyaux, il sait exactement où sont les problèmes, et cette personne-là s'en va à la retraite, puis là vous n'êtes pas capable de remplacer. En plus, vous allez prendre un jeune ingénieur, il faut qu'il apprenne tout l'historique de cet ingénieur-là qui a pris l'expérience avant. Et comment vous allez faire pour répondre à ça?

M. Vaillancourt (Gilles): ...des ententes individuelles. Puis c'est plus facile dans le cas des ingénieurs qui, chez nous, ne sont pas syndiqués que dans le cas des syndiqués. La grosse difficulté, ce n'est pas les ingénieurs que je vais avoir, bien qu'on va en manquer, la grosse difficulté, quand on va appliquer ça, ça va être au niveau des syndicats, puisque déjà deux des syndicats ont dit: Nous, on veut négocier ça. On veut ça, là.

M. Hamad: Donc, dans le cas d'ingénieurs, c'est un bon cas, là. Une retraite progressive, c'est une réponse?

M. Vaillancourt (Gilles): Bien, regardez, on n'a pas eu besoin de le faire jusqu'ici parce que souvent on va garder une personne six mois de plus pendant qu'on a déjà engagé l'autre. Ça fait un transfert sur une base plus complète et c'est mieux que de dire: Bon, pendant deux jours et demi, il va dire ce qu'il savait, puis les deux jours et demi qui restent dans la semaine, tu apprendras tout seul ce que c'est. Bien mieux qu'il soit en présence pendant six mois de façon consécutive.

M. Hamad: Oui. Mais mettons dans les métiers...

Le Président (M. Kelley): Dernière question?

M. Hamad: Oui, dernière question. Dans les métiers que vous avez, c'est quoi, les métiers qui sont vraiment recherchés et vous n'en trouvez pas? Dans le métier, là, je parle des métiers, pas de profession. Mettons mécanicien.

M. Vaillancourt (Gilles): Jusqu'ici, on a été capables de trouver ce que nous avions besoin. Au cours des prochaines années, on a, à Laval entre autres, au moins 100 employés qui partent chaque année, donc on va connaître des difficultés éventuelles.

Alors, ce qu'on regarde, nous autres, c'est des mesures pour les inciter à rester plus longtemps au plein emploi. Aujourd'hui, une personne qui a 55 ans est très jeune, M. le ministre. Je sais que vous êtes plus jeune que ça, vous, mais vous atteindrez éventuellement cet âge-là et vous allez considérer que vous êtes très jeune. Ce n'est qu'une question de temps d'ailleurs avant que vous n'osiez dire que vous soyez encore parmi les très jeunes. Bon. Alors, un ingénieur qui a 60 ans n'est pas un vieil ingénieur. Puis, s'il est en mauvais état de santé, s'il a un problème particulier, c'est une autre affaire. S'il est en bonne santé, à 60 ans, même à 65 ans, il est encore très jeune. Écoutez, Warren Buffet qui disait que sa relève était là, c'est Charlie Munger, son vice-président senior, puis il a 84 ans. Bon. Puis nous sommes, nous autres, ici, à parler de les envoyer plus rapidement. Alors, il ne faudrait pas inviter M. Buffet à la commission.

Le Président (M. Kelley): Merci beaucoup. Je suis prêt maintenant à céder la parole au député de Montmorency.

M. Benoit: Merci, M. le Président. J'écoutais M. Arsenault, ce matin, et j'écoute M. Vaillancourt, je m'aperçois que je ne suis pas né dans la bonne génération, hein? Parce que, nous, quand on avait une offre d'emploi, on courait pour y aller parce que les jobs étaient plus rares dans notre temps. C'est juste un aparté comme ça.

Si je comprends bien ce que vous nous avez expliqué, vous anticipez un effet pervers de la mesure de la retraite progressive?

M. Vaillancourt (Gilles): Pour nous autres, pour le monde municipal, oui.

M. Benoit: Oui.

M. Vaillancourt (Gilles): Je ne dis pas pour un employeur privé que ça va être la même chose, mais, dans le monde municipal, par rapport au régime de relations de travail qui nous gouverne, c'est déjà sur la table, ça va déjà faire partie d'une mesure universelle, quand ce qu'on aurait besoin, c'est des mesures ciblées.

M. Benoit: Donc, les nouvelles dispositions inciteraient à prendre une retraite plus tôt, au lieu de retarder le moment de la retraite. Alors, pour vous, c'est vraiment un effet qui va être difficile à gérer. Et puis, au niveau financier, ça amène un impact que votre actuaire a... Il nous est arrivé avec des chiffres; comme l'a dit le ministre, c'étaient des cas qui pouvaient sembler être extrêmes. Mais est-ce que votre actuaire a fait d'autres scénarios qu'un scénario extrême, si on peut dire?

M. Vaillancourt (Gilles): Nous regardons beaucoup d'autres mesures. Je vais laisser l'actuaire vous dire quelles sont les autres mesures que nous envisageons.

Le Président (M. Kelley): M. Girard.

M. Girard (Gino): Effectivement, le scénario qu'on a fait, on a fait un scénario où tout le monde... Puis je veux bien différencier, là, les commentaires que j'ai faits tout à l'heure. Si on était à 100 % certains d'avoir la capacité de cibler les employés et se limiter à ceux qu'on cible, nos commentaires ne seraient pas les mêmes. Premier commentaire.

Deuxième truc. Curieusement, ce qu'on a commencé à aborder avec nos partenaires syndicaux, c'est de dire: Bien, si vous voulez une retraite progressive ou si vous voulez recevoir à la fois une rente et un salaire, pourquoi qu'on ne discute pas aussi de revoir le design même du régime actuel? Si les gens ont la sécurité financière de quitter à 55 ans, ou même des fois à 30 ans de services qu'ils atteignent à 49 ans ou à 48 ans, ce qui existe dans le milieu municipal, on se dit: Bien, on serait même prêts, sans changer la valeur de la rémunération, de vous offrir peut-être une meilleure rente viagère, une meilleure indexation de celle-ci mais en éliminant tous les incitatifs qui vous permettent de quitter sans réduction à 49 ans, ou à 50 ans, ou à 55 ans.

Et ces discussions-là sont entamées, c'est-à-dire que nos designs de régime créés fin des années soixante,

début des soixante-dix, ne reflètent plus la démographie, les besoins puis la capacité des travailleurs actuels. Par contre, une modification législative comme celle proposée donne le goût à certains de plutôt recevoir à la fois un salaire et une rente, plutôt que de discuter de revoir le design même du régime.

M. Benoit: Moi, je comprends très bien votre position à ce niveau-là. C'est sûr qu'un régime à cotisation déterminée... M. le maire Vaillancourt a parlé, tout à l'heure, d'un certain pourcentage, là, de régime à prestations déterminées, et l'autre pourcentage, je n'ai pas retenu, là, mais... Puis la question que je me pose, c'est comment est-ce qu'on pourrait inclure dans la législation pour essayer d'apporter une certaine forme de solution? Parce que c'est certain qu'un régime à cotisation déterminée serait plus intéressant, mais on a, comme vous dites, des régimes qui ont été faits bien plus intéressants pour les municipalités, hein? Alors, bien, comme vous dites, ça a été «designé» dans les années soixante, mais là ça va être une question de négociation.

Mais est-ce que vous estimez que la retraite progressive intéresserait beaucoup de monde parmi les employés municipaux? Avez-vous des chiffres là-dessus? Êtes-vous capables? Parce que là vous répondez au niveau des régimes, de la façon... mais avez-vous une statistique sur le... Êtes-vous capables de chiffrer ça, de nous dire combien est-ce qu'il y aurait de gens dans les employés municipaux qui seraient intéressés à la retraite progressive? Parce que je comprends très bien vos problèmes puis votre dynamique, mais...

M. Vaillancourt (Gilles): ...difficile de vous dire, aujourd'hui, autrement que de créer une hypothèse la plus heureuse possible, combien de gens seront intéressés par ces mesures-là. Sauf que, quand vous regardez nos employés municipaux, ils partent rapidement à la retraite dès qu'ils sont capables parce qu'ils ont des conditions de retraite plus intéressantes que les autres et moins de pénalités. Ils n'ont pas les pénalités quand ils partent. Alors, si, en plus, vous leur dites: Voulez-vous partir un autre trois ans plus vite, à 60 % de votre salaire garanti? Moi, j'ai peur qu'il y en ait plus qui vont partir.

Puis les syndicats vont avoir tendance à aller chercher ces bénéfices-là pour les employés, ils vont vouloir les négocier sur une base universelle plutôt que sur une base individuelle. Il faudrait qu'il y ait une précision dans la loi que cet élément-là n'est pas négociable. S'il n'y a pas ça, je vous répète, M. le ministre, avec la plus grande sympathie pour votre projet de loi qui est intéressant à plusieurs égards, s'il n'y a pas ça, quand on va revenir ici dans cinq ans, on va vous dire: On vous l'avait dit, et voici ce que ça a produit. Parce qu'il y a déjà deux unités syndicales chez nous qui l'ont mis sur la table.

Le Président (M. Kelley): M. le député.

M. Benoit: Alors, si je comprends bien, pour la santé financière, il faudrait qu'il y ait le moins de monde possible qui profite de cette mesure, dans votre cas à vous.

M. Vaillancourt (Gilles): C'est-à-dire que...
● (16 h 10) ●

M. Benoit: Alors là, on arrive encore à l'effet pervers. L'effet de la loi est de garder la matière grise en poste, hein, aider la transition des employés qui prennent leur retraite pour former les nouveaux, mais...

M. Vaillancourt (Gilles): L'objectif de la loi est bon.

M. Benoit: C'est ce qu'on pense.

M. Vaillancourt (Gilles): Les lois. Mais, quand on vient pour appliquer dans le monde municipal, qui est un monde syndiqué, hein, plus que le double des autres catégories d'employeurs, et dans la connaissance que nous avons du comportement jusqu'ici de ces gens-là vis-à-vis des régimes de retraite, on ne pourra pas cibler ceux qu'on veut garder, puis on va se ramasser à voir partir ceux qu'on voudrait garder, puis endurer ceux qu'on voudrait voir partir. Ça va être le double. Ça va être une pénalité aux deux bouts.

S'il y a une disposition dans la loi qui dit que ça ne fera pas partie des conditions de travail, mais comment vous allez faire après ça, quand on va avoir à négocier avec, mettons, 12 employés qu'on veut garder, puis là on envoie ça au régime de retraite? Il y a une majorité de syndiqués qui siègent sur le conseil d'administration du régime de retraite, sur le comité de retraite. Alors, ça va revenir tout de suite, ça, là, ça va créer une tension incroyable, là. C'est un monde qui se parle tous les jours.

Le Président (M. Kelley): M. le député.

M. Benoit: Bien, effectivement c'est un monde qui se parle tous les jours. Mais là vous faites des scénarios que vous avez... Vous dites que la partie syndicale a déjà des demandes sur la table avec... Le projet de loi, comme vous l'avez si bien dit, n'est pas encore imprimé. Mais est-ce que vous avez déjà commencé à tâter le terrain au niveau des syndicats? Parce que, là, vous arrivez un peu en disant: C'est ce qui va se passer. C'est des présomptions. Puis je ne suis pas là pour défendre le syndicat ou défendre votre position. Je veux vous entendre sur le fait que... Pour vous, c'est clair que ça va arriver, là, que le syndicat va négocier ça d'une façon universelle pour ses membres?

M. Vaillancourt (Gilles): C'est clair, clair, clair. Ils l'ont déjà déposé dans leur cahier de demandes puis votre projet de loi n'a pas encore été sanctionné par l'Assemblée nationale. C'est déjà en demande.

M. Benoit: Dans la loi, là, on prévoit que les modalités d'implantation de la retraite progressive doivent être négociées entre l'employé et l'employeur. Je comprends que vous craignez le rapport de force qui favorisera le syndicat, parce que vous vous devez... Parce que, pour que ce soit... Je ne me rappelle plus c'est quel article, là, mais ça doit être d'un commun accord.

M. Vaillancourt (Gilles): Oui, mais regardez, dans le Code du travail actuel, on ne peut pas parler directement à un employé sans parler à son représentant. Alors, comment on va interpréter ça pour les employés syndiqués? Le syndicat a déjà donné l'interprétation qu'il entendait appliquer, et il en fait déjà une demande. Ce

n'est pas nos professionnels non syndiqués qui nous ont fait la demande, là, c'est des syndicats, des représentants d'employés.

M. Benoit: Donc, si je comprends bien, M. le maire Vaillancourt, ce que vous dites, c'est que la loi va augmenter le rapport de force entre la partie patronale et le syndicat, c'est sûr.

M. Vaillancourt (Gilles): Non. Diminuer le rapport de force de la partie patronale, augmenter le rapport de force de la partie syndicale.

M. Benoit: Oui, c'est ce que je voulais dire, je m'excuse. Mais il va y avoir... ça va apporter des négociations plus serrées, devrais-je dire. C'est déjà commencé.

M. Vaillancourt (Gilles): Ça va être un élément de plus qui va finir par se traduire par un coût et qui va passer à côté de l'objectif que souhaite le ministre, c'est-à-dire permettre à un employeur qui a besoin de certains employés de les conserver, et pas nécessairement de conserver ceux qu'ils ne souhaitent pas. Il faudrait qu'il y ait absolument une disposition, je ne sais pas comment vous allez écrire ça dans la loi, qui dise que c'est une mesure non négociable. Vous allez avoir beaucoup de discussions avec le ministère de la Justice et le Comité de législation.

Le Président (M. Kelley): M. le député.

M. Benoit: Et puis, afin de faire face au défi démographique, vous suggérez de mettre en place des mesures favorisant l'augmentation de la productivité. Est-ce que vous pouvez me donner certains exemples qui pourraient être mis de l'avant? Parce que là on arrive avec... Je comprends votre position, puis...

M. Vaillancourt (Gilles): Dans le rapport de l'ONU, vous pourrez le constater, ils recommandent ça. Et, dans les pays de l'OCDE, nous sommes un des pays qui a le moins investi dans la technologie et dans la modernisation des moyens de production. Alors, on serait mieux d'avoir un programme qui va favoriser ça. Le résultat va être meilleur à la fin. Le résultat va être plus efficace à la fin.

M. Benoit: O.K., ça va pour l'instant. Merci, M. le Président.

Le Président (M. Kelley): Merci beaucoup. Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Harel: Merci, M. le Président. Je suis contente de vous retrouver, M. Vaillancourt, les personnes qui vous accompagnent. Votre humour est toujours aussi incisif et il n'a pas vieilli.

Alors, écoutez, je me rends compte qu'on entend un autre son de cloche. Et finalement ce que vous nous dites, c'est qu'il peut y avoir des effets pervers. Et les effets pervers, contrairement à l'objectif recherché, c'est finalement d'inciter encore plus d'employés des villes à prendre leur retraite plus tôt pour pouvoir bénéficier du meilleur des deux mondes, en même temps de 60 % des

revenus de retraite et du plein salaire, parce que finalement ils pourraient être à plein temps tout en étant à la retraite à 60 %. C'est vraiment un autre son de cloche qu'on entend, là. Et là présentement la loi accorde déjà à tous les travailleurs, tous les employés, les bénéfices équivalents... si vous voulez, après 65 ans. Donc, est-ce qu'il y en a encore, à 65 ans, qui sont à votre emploi?

M. Vaillancourt (Gilles): Il en reste quelques-uns. Mais, regardez, les employés qui acquièrent le droit de partir sans aucune pénalité avant 65 ans ont tendance à le faire. Parce que, quand ils vont au comité de retraite, hein, leurs collègues, syndiqués comme eux, leur expliquent: Regarde, là, tu ne paieras plus de régime des rentes, tu ne paieras plus ci, tu ne paieras plus ça, et finalement, si tu restes, tu perds de l'argent. Voilà comment on dit ça: Si tu restes, tu vas perdre de l'argent. Donc, beaucoup d'employés se disent: Bien, moi, je suis aussi bien de partir. Ça me paie plus de partir que de rester. Alors...

Mme Harel: ...avec la retraite.

M. Vaillancourt (Gilles): ...quand on vous dit que, si on veut faire ça, il faudrait d'abord changer le design des régimes, c'est fondamental. Là, si on rajoute un autre élément, au lieu de partir à 59 ans, on va dire: Finalement, je vais partir graduellement à 55, et, à 59, bien je serai parti entièrement. Et de toute façon je n'ai aucune pénalité jusqu'à 65 ans, y compris... Ils gardent leur programme d'assurance jusqu'à 65 ans.

Mme Harel: ...négocié dans les conventions collectives.

M. Vaillancourt (Gilles): C'est partout dans les conventions collectives.

Mme Harel: Est-ce que c'est généralisé dans toutes les conventions collectives?

M. Vaillancourt (Gilles): Très, très, très peu de conventions n'ont pas ça. Toutes les conventions des grandes villes ont été négociées par les centrales et arrimées. Puis celles qui ne les ont pas ce soir les auront sans doute demain matin.

Mme Harel: À l'UMQ, est-ce que vous avez l'âge moyen du départ à la retraite des employés, disons cols bleus et cols blancs, là, pour faire une distinction, disons, les plus récentes statistiques?

M. Vaillancourt (Gilles): Je vais demander à M. Girard, qui administre plusieurs régimes de différentes villes, de vous donner un peu le comportement des catégories d'employés, mais je ne l'ai pas, là.

M. Girard (Gino): J'aurais de la difficulté à vous donner des statistiques très, très crédibles, là. Évidemment, vous pouvez sans l'ombre d'un doute prétendre, sans vous tromper, que les corps de métier, tels les policiers et les pompiers, quittent le plus rapidement; ensuite, probablement les grands groupes de cols bleus, cols blancs, etc. Je doute que beaucoup... L'âge moyen ne doit pas vraiment excéder 60 ans, j'en serais très, très, très surpris, là. Ça doit se passer plus proche de 55 ans que de 60 ans.

Mme Harel: Là, ce que vous nous dites, c'est que ce n'était pas l'objectif recherché, j'en suis convaincue. Mais l'objectif qui serait finalement obtenu, ce serait dans le fond même de rajeunir en plus... d'encaisser plus tôt du marché du travail municipal des employés qui autrement auraient pu retarder leur départ. C'est ce qu'on doit comprendre, hein, dans vos propos? C'est bien ça?

M. Vaillancourt (Gilles): Notre inquiétude, c'est ça, madame.

Mme Harel: Alors, dans le document, si vous me permettez, c'est un document qui avait été publié, *Favoriser la retraite progressive*, budget 2007-2008, le budget de M. Audet avant l'élection, là, c'était il y a un an, là, un peu plus, il n'y a que des scénarios positifs. Vraiment, à aucun moment donné il n'y aurait un scénario comme celui que vous nous décrivez cet après-midi. Alors, on y lit: «Impact positif sur l'offre de travail.» On y voit des graphiques. C'est toujours positif. Il y a toujours... Et on y lit aussi un exemple, et je comprends que finalement les seuls exemples, ce sont ceux du secteur privé, ce sont les seuls exemples qu'on nous donne. Parce qu'on a quelques chiffres assez, quand même, éloquentes. Mais les chiffres qui nous sont présentés ne le sont en fait, finalement, que pour le secteur privé. Et ils nous disent ceci: «Les régimes de retraite incitent peu à prolonger la vie active.» Alors, on nous donne un effet, un exemple, à savoir que «les travailleurs, particulièrement ceux qui participent à un régime complémentaire de retraite à prestations déterminées du secteur privé, ont peu d'incitation à demeurer au travail au-delà de 60 ans». Ce que vous nous dites, c'est que, dans le cas du secteur municipal, ils auraient intérêt à prendre leur retraite plus tôt puis à faire l'addition du meilleur des deux mondes.

● (16 h 20) ●

M. Vaillancourt (Gilles): Si vous êtes dans une municipalité petite qui a un régime à cotisation déterminée et que les taux d'intérêt baissent comme ils baissent de ce temps-ci, quand vous venez pour convertir votre capital en rente, vous avez déjà un incitatif à ne pas partir, parce que votre beau-frère qui est parti 10 ans avant vous, quand les intérêts étaient hauts, il aurait une meilleure pension que vous 10 ans après. Alors, c'est des régimes extrêmement différents. Mais, quand vous regardez dans le privé, il y a beaucoup plus de régimes à cotisation déterminée. Alors, de ce temps-ci, pour acheter une rente de 60 000 \$, ça coûte deux fois et une fraction ce que ça coûtait il y a 10 ans, là, en capital. Alors, quand les employés regardent leur capital puis qu'ils regardent le rendement, ils ont peu tendance à quitter, de ce temps-ci.

Quand vous avez un régime à prestations déterminées, vous êtes sûr de votre rente, et, quand vous avez des ponts de raccordement jusqu'à 65 ans et que votre représentant syndical vous dit que vous n'avez aucun intérêt, vous sauvez de l'argent, vous allez payer moins de cotisations au RRQ, etc., aussi au régime d'assurance maladie, et que vos primes d'assurance sont payées jusqu'à 65 ans, vous avez déjà un incitatif à partir. Alors, ça ajoute un autre incitatif, ça va accentuer le défi de garder la main-d'oeuvre pour la période où de toute façon nous sommes sûrs d'en manquer.

Mme Harel: ...que ça supposerait aussi, M. le Président, j'imagine que vous allez regarder ça de près,

au niveau des actuaires, il y a tout un ajustement des crédits d'impôt à la retraite, là. Vous avez glissé sur cette question-là, mais le fait est, là... je sortais le plan budgétaire du dernier budget, et il y a même bonification des crédits d'impôt à la retraite. Alors, je ne sais pas, l'un dans l'autre, là, dépendamment si, 60 %, ça fait perdre ou pas en regard du 100 % qu'un travailleur qui quitte complètement... Il va falloir tout un ajustement pour ne pas favoriser la retraite, vous le disiez dans votre mémoire. Vraiment tout notre système fiscal favorise le fractionnement des revenus de retraite, favorise finalement la retraite. Alors, on va un peu à l'encontre de l'objectif qu'on recherche. Vous étiez le premier à nous parler de ces considérations fiscales là, mais je pense qu'elles sont importantes aussi.

M. Vaillancourt (Gilles): Elles sont importantes, et elles sont importantes parce qu'il y aura une pénurie de main-d'oeuvre que nous n'anticipions pas il y a à peine cinq ans, là. Il y a à peine cinq ans, je n'entendais pas personne dire qu'il allait manquer d'employés. On travaillait encore à produire, à tenter de produire des jobs pour du monde. Là, il va falloir produire des employés pour les mêmes jobs. Connaissez-vous une seule entreprise dans les grandes sociétés qui n'est pas à la recherche de main-d'oeuvre de ce temps-ci? Les sociétés de génie-conseil s'arrachent les employés; les sociétés d'actuaires s'arrachent les employés; les sociétés de comptables, Mme Harel, ont des annonces dans le métro s'adressant aux jeunes universitaires. C'est la première fois que je vois ça, moi, des annonces dans le métro. Les grandes firmes comptables rencontrent les jeunes étudiants, leur offrent des montants d'argent, je dirais une bourse privée, ils leur disent: Tu es bon. On pense que tu as un bon profil, et tu vas venir travailler pour nous pour cinq ans. Voici tes conditions de salaire, puis, cette année, on va te donner 3 000 \$; l'année prochaine, 4 000 \$, pour compléter tes études. On est dans une dynamique extrêmement différente.

Mme Harel: Est-ce que vous pensez qu'on devrait aborder la question des régimes à prestations déterminées de façon différente de celle des régimes à cotisation déterminée?

M. Vaillancourt (Gilles): Effectivement. Et à mon avis vous devriez tout simplement faire en sorte que ce n'est pas une condition de travail négociable. Alors, il faudrait que vous parliez avec le ministère du Travail qui, eux autres, auront peut-être une opinion différente, là, parce que, si c'est négociable, ça va s'étendre partout. Si ce n'est pas négociable puis ça peut être ciblé individuellement, à ce moment-là on va probablement atteindre notre objectif. Si vous me garantissez que ce n'est pas négociable, je vais souscrire à la loi avec enthousiasme.

Mme Harel: Dans votre perspective, ce serait donc sur une base volontaire pour l'employé et l'employeur?

M. Vaillancourt (Gilles): Oui, mais base volontaire, là, il faut bien comprendre que, quand on s'adresse aux employés syndiqués, ça n'existe pas, c'est leur représentant et c'est le syndicat, et actuellement ils ont déjà, dans nos cas de conventions collectives à Laval — je ne sais pas ailleurs, mais je vais vous parler de l'expérience que j'ai — ils ont déjà indiqué que ça fait partie de leurs

demandes: on veut négocier la retraite progressive. Alors, ce n'est plus une mesure volontaire au moment où ça fait partie des enjeux de négociation.

Mme Harel: Mais, une fois, là, que... Dans l'hypothèse, comme vous le dites, où le gouvernement retiendrait ce scénario où ça ne fait pas partie des conditions de travail négociables, à partir de là, ce serait par ailleurs volontairement que l'employé pourrait accepter ou pas l'offre de l'employeur. Est-ce que c'est ça qu'il faut comprendre?

M. Vaillancourt (Gilles): Oui, oui. Maintenant, dans les régimes à cotisation déterminée, ça se peut qu'il y ait beaucoup de monde qui embarque là-dedans, pour découvrir qu'un jour il manquera d'argent dans le régime, là. Pourquoi on vous parle des régimes à prestations déterminées? C'est parce qu'il y a un grand responsable, ça s'appelle le fonds général de la municipalité. D'abord, il n'y a pas un régime plus garanti au monde qu'un régime municipal. Damas est là après des millénaires d'existence, c'est la même chose avec Athènes, etc. Donc, les villes, ça ne disparaît jamais. Donc, un employé qui a un régime avec une ville, il est sûr qu'il va être payé.

Mme Harel: Même en cas de fusion?

M. Vaillancourt (Gilles): Même en cas de fusion, même dans toutes les conditions. Bon. Tandis que General Motors, il y a 20 ans, tout le monde disait que c'était extraordinaire; aujourd'hui, tout le monde dit: On ne sait même pas s'il va être encore là l'année prochaine. Les États disparaissent, les pays changent de forme, mais les villes ne changent à peu près jamais, c'est la base même de la société. Alors, le régime de pension le plus garanti au monde, c'est le régime municipal.

Mme Harel: ...

Le Président (M. Kelley): Parfait. Merci beaucoup. Il nous reste quatre minutes, M. le député de Montmorency.

M. Benoit: Merci, M. le Président. On comprendra que la Loi sur les régimes complémentaires de retraite ne peut pas compenser la faiblesse des municipalités dans leurs rapports de force avec leurs syndicats. Alors, si je suis votre raisonnement, si on vote en faveur du projet de loi n° 68, il faudra en contrepartie qu'on donne des outils aux villes afin d'équilibrer leurs rapports de force de négociation. Alors, vous avez parlé vous-même tantôt du ministère du Travail. J'aimerais vous entendre. Avez-vous des pistes de solution?

M. Vaillancourt (Gilles): On en a parlé. Je vous dirai, dans les 15 dernières années, j'ai eu le plaisir de m'entretenir avec à peu près tous les ministres du Travail, tous les ministres des Affaires municipales, qui sont évidemment la porte d'entrée des municipalités dans le gouvernement, mais avec l'ensemble des premiers ministres. Tout le monde reconnaît qu'il y a un problème dans les relations de travail du monde municipal, tout le monde reconnaît que le régime actuel ne donne pas de bons résultats, la fenêtre d'opportunité ne s'est jamais ouverte. J'ai parlé de ça avec Robert Bourassa, avec Jacques Parizeau, avec

Daniel Johnson fils, avec Bernard Landry, Lucien Bouchard — ça a failli, c'est venu sur le bord, mais... — et avec Jean Charest, et j'ai l'impression qu'il va falloir que je dure encore quelques premiers ministres avant d'y arriver. Il faudrait qu'il y ait une fenêtre d'opportunité qui malheureusement ne se présente pas.

Les syndicats vont vous dire que le régime actuel, il est parfait, là. Les syndicats sont allés aussi loin dans leur réflexion que de dire: On pourrait l'accepter dans le transport en commun. Oui, on pourrait vivre avec ça, le «last best offer» dans le transport en commun, sachant très bien que, dans le transport en commun, de toute façon ça permettrait de régler leurs propres problèmes à l'interne, puis, dans cinq ans, dire: De toute façon, regardez, la masse salariale des villes, là, elle a évolué de la même façon. C'est sûr! Comment voulez-vous arriver à une sentence arbitrale différente de ce que la ville aurait consenti à ses employés par rapport à ses employés de la société de transport? Voilà pourquoi, moi, j'ai dit au ministre: Si vous êtes pour mettre ça juste dans le domaine du transport, c'est un budget important chez nous, mais c'est à peu près 10 % de mon activité budgétaire, j'aimerais mieux qu'on s'occupe du 90 % que du 10 %. Bon. Et, si vous attendez que le successeur de M. Massé soit d'accord avec un amendement au Code du travail, comme il est déjà plus jeune que M. Massé, ça va être un peu plus long, là.

M. Benoit: Vous parlez de M. Massé. Vous voulez dire M. Arseneault?

M. Vaillancourt (Gilles): Oui. Il est plus jeune que M. Massé.

M. Benoit: M. Massé a pris sa retraite.

M. Vaillancourt (Gilles): Alors, ça va prendre un peu plus de temps encore.

M. Benoit: Alors, j'espère juste que votre message a été entendu.

M. Vaillancourt (Gilles): Je dois vous dire que ce message-là a été entendu, mais peu compris.

Le Président (M. Kelley): Sur ça, je mets fin à cet échange et je dis merci beaucoup au maire Vaillancourt et aux représentants de l'Union des municipalités du Québec.

Je vais suspendre quelques instants, et j'invite les représentants du Conseil du patronat du Québec et de la Fédération des chambres de commerce du Québec de prendre place à la table des témoins.

(Suspension de la séance à 16 h 30)

(Reprise à 16 h 33)

Le Président (M. Kelley): ...tout le monde prenne place, s'il vous plaît. La Commission des affaires sociales va continuer son travail. Et maintenant le prochain témoin, c'est le Conseil du patronat du Québec et la Fédération des chambres de commerce du Québec. Et je suis prêt à reconnaître la présidente-directrice générale de la Fédération des chambres de commerce du Québec, Mme Françoise Bertrand. La parole est à vous.

Conseil du patronat du Québec (CPQ) et Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ)

Mme Bertrand (Françoise): Bonjour. Je laisse la parole pour débiter, M. le Président, MM. et Mmes les députés, à ma collègue du Conseil du patronat, et j'enchaînerai avec elle.

Mme Kozhaya (Norma): Oui, bonjour. Norma...

Le Président (M. Kelley): Bonjour et bienvenue.

Mme Kozhaya (Norma): Norma Kozhaya, directrice de la recherche, économiste en chef du Conseil du patronat du Québec. J'aimerais aussi souligner la présence de M. Claude Paradis, conseiller principal chez Mercer, qui est notre expert. Et donc je vais commencer la présentation, Mme Bertrand poursuivra sur d'autres éléments.

Bon. Tout d'abord, nous voudrions vous remercier, remercier les membres de la Commission des affaires sociales pour nous donner la possibilité d'exprimer le point de vue du milieu des affaires sur cette consultation sur le projet de loi n° 68.

De prime abord, je dirais que le Conseil du patronat du Québec et la Fédération des chambres de commerce du Québec accueillent favorablement le projet de loi dans le sens qu'on voit que ce projet de loi vise essentiellement à maintenir en emploi des travailleurs expérimentés. Donc, en favorisant et valorisant le travail plutôt que la retraite, plutôt qu'une retraite anticipée, nous croyons que des dispositions du projet de loi contribueront, en partie du moins, à répondre aux problèmes de pénurie de main-d'oeuvre présents et anticipés. Ces problèmes-là constituent en effet une préoccupation importante pour nos membres — j'y reviendrai peut-être un peu plus en détail tout à l'heure, sur cet aspect-là — et nous soulignons notamment l'importance, dans ce projet de loi, du caractère volontaire, donc toujours une entente entre l'employeur et l'employé. Évidemment, il peut y avoir des contraintes ou des effets indésirables, dans certains cas, qu'il faudrait éventuellement régler.

Donc, pour revenir à la question du vieillissement, donc juste vous rappeler quelques chiffres et quelques faits. Donc, évidemment, pour les entreprises québécoises, le vieillissement de la population — et de la main-d'oeuvre en particulier — ne passe pas inaperçu, d'autant plus que ce vieillissement-là est accompagné d'un retrait actif du marché du travail. On sait qu'au Québec l'âge moyen de la retraite est de 60 ans, alors qu'il est de 62 ans en Ontario, 61,5 dans le reste du Canada. Pour la moyenne des pays membres du G7, c'est 61,8. Donc, c'est quelque chose que je crois qu'il est important de regarder et d'essayer de trouver des solutions. Alors qu'en 1976 64 % des personnes qui prenaient leur retraite avaient 65 ans ou plus, en 2001 c'est seulement 22 % des personnes, qui se sont retirées du marché du travail à 65 ans ou plus, alors que pratiquement la moitié s'est retirée à 60 ans.

Plus récemment, le taux d'activité des travailleurs plus âgés a augmenté légèrement, et on souhaite que la tendance se maintienne pour contrecarrer l'incidence négative du vieillissement. En termes d'évaluation du besoin, évidemment il y a différents organismes, ministères qui ont évalué le besoin. Le ministère de l'Emploi et Solidarité sociale

a évalué, par exemple, que, sur un horizon de quatre ans, 700 000 postes seront à combler et 65 % d'entre eux seront disponibles à la suite de départs à la retraite. Le Conference Board du Canada a évalué l'écart entre la demande et l'offre de travailleurs pour le Québec à 360 000 travailleurs en 2030.

Nos propres sondages placent la disponibilité de la main-d'oeuvre qualifiée au haut de la liste des priorités, des facteurs importants. D'après le dernier sondage annuel du CPQ, donc parmi les facteurs que les entreprises membres considèrent les plus critiques pour leurs affaires, trois sont reliés à la main-d'oeuvre. Donc, en deuxième position, on a la disponibilité de la main-d'oeuvre, suivie de la qualité de la main-d'oeuvre et suivie du coût de la main-d'oeuvre. Donc, sur un ensemble de 18 facteurs, trois sont reliés à la main-d'oeuvre. Et, cette année, je dois dire que c'est le taux de change qui prend la première position. Dans les années passées, 2006 et 2007, c'était la main-d'oeuvre en première position. Donc, les trois premières, c'étaient disponibilité de la main-d'oeuvre, qualité et coût de la main-d'oeuvre. Cette année-là, exceptionnellement ça descend à la deuxième position, mais donc c'est un enjeu très important.

Je vous rappelle également, en ce qui concerne plus spécifiquement la retraite anticipée, qu'en 2001 le CPQ avait conduit un sondage en collaboration avec la Régie des rentes du Québec, et qui a été mené par la maison CROP auprès de ses membres, des entreprises membres. Les deux tiers des entreprises qui ont répondu jugeaient que les programmes de retraite anticipée auraient des conséquences plutôt négatives pour elles donc dans les années à venir. Un autre chiffre intéressant, c'est qu'une majorité de ces entreprises qui ont répondu au sondage, 60 % envisageaient de mettre en place des programmes de réduction du temps de travail comprenant, par exemple, le versement d'une rente partielle ou d'autres bénéfiques.

Donc, les entreprises sont conscientes du problème, elles sont prêtes à modifier, dans la mesure du possible, l'organisation du travail. Cependant, elles ont surtout besoin de flexibilité et de souplesse. Donc, il ne faut pas qu'il y ait des mesures qui placent plus de contraintes; au contraire, des mesures qui donnent plus de flexibilité et de souplesse dans la conduite de leurs affaires, dans les ententes qu'elles peuvent conclure avec leurs employés.

Donc, compte tenu de ce qui précède, ce projet de loi vise dans le mille en tentant de renverser la tendance à la retraite anticipée. Et il faut souligner que le Québec est un précurseur à cet égard par rapport aux autres provinces canadiennes. D'autres pays de l'OCDE ont déjà entamé beaucoup de mesures qui vont dans ce sens-là pour encourager les gens à rester plus longtemps au travail.

En ce qui concerne plus spécifiquement la retraite progressive, là encore, lors d'une deuxième consultation, qui a eu lieu en décembre 2003, 54 % des entreprises qui ont répondu ont dit privilégier la retraite progressive par rapport à d'autres alternatives en matière de gestion des ressources humaines dans le contexte de vieillissement de la population. Maintenant, il faut faire une petite nuance que des dispositions concernant la retraite progressive existent déjà et sont parfois utilisées, mais on pense que ce n'est pas assez utilisé. La preuve, c'est que peut-être plus que les 80 % des gens qui se retirent se retirent complètement, alors que seulement 20 % se retirent de façon partielle ou donc... en sens de prendre une retraite progressive.

Donc, permettre aux régimes de retraite d'offrir aux participants la possibilité de recevoir en même temps un salaire, une rente et de bonifier leur rente, tel que proposé par le projet de loi, donnerait des incitations et pourrait rendre la retraite progressive plus attrayante. Et je souligne également, évidemment, peut-être c'est un rappel, que ces mesures-là peuvent être autant bénéfiques pour les employeurs que pour les employés. Pour les employeurs, ça leur permet un transfert des connaissances, ça leur permet de garder en emploi des travailleurs qualifiés expérimentés fidèles à l'entreprise; et, pour les employés, assurer peut-être un transfert plus harmonieux... ou une transition plus harmonieuse entre une vie active à plein temps très fatigante et une retraite complète, éventuellement. Donc, j'arrêterai mes remarques ici, Mme Bertrand va enchaîner avec d'autres éléments.

● (16 h 40) ●

Le Président (M. Kelley): Mme Bertrand.

Mme Bertrand (Française): Merci. Il est clair que la décision de prendre sa retraite ou non peut dépendre de plusieurs facteurs, dont la satisfaction au travail, l'état de santé, la situation familiale et le travail qu'on effectue, bien sûr. Les considérations financières peuvent cependant jouer un rôle très important. Plusieurs études soutiennent que les incitations ou désincitations au travail, implicites dans les régimes de retraite et les programmes publics de soutien du revenu, sont déterminantes par rapport à la décision de prendre sa retraite.

À cet égard, le projet de loi apportera les incitatifs financiers au prolongement de la vie active. Le ministère des Finances du Québec avait évalué, par exemple, qu'un travailleur typique, âgé de 60 ans, participant à un régime de retraite à prestations déterminées recevrait, après impôts et cotisations, un revenu additionnel net de seulement 4,32 \$ pour chaque heure travaillée en retraite progressive, alors que son salaire horaire brut est de 28,85 \$. À moins d'avoir une préférence très marquée pour le travail, il est difficile dans ce cas de préférer la poursuite du travail à une retraite hâtive.

Le caractère volontaire est pourtant un ingrédient essentiel à cette réforme et qui est conditionnel à notre approbation, qui répond aux besoins des entreprises en matière de souplesse et de flexibilité dans la conduite de leurs affaires, selon leur propre environnement et leurs propres contraintes. Il faut reconnaître que des employeurs choisiront de ne pas se prévaloir de l'option offerte pour différents types de raisons, dont des raisons de gestion de ressources humaines, d'organisation du travail ou de coûts qui peuvent être impliqués.

Surtout après avoir entendu les municipalités, la remarque que nous allons ajouter cet après-midi, je pense, est lourde de sens. En fait, il est important d'alerter autant les municipalités, le Conseil du trésor que les employeurs qu'il ne s'agit pas ici d'un droit acquis ou d'une clause universelle à ajouter à toutes les conventions collectives. Et ça, c'est extrêmement important, si on veut laisser l'individu choisir s'il veut continuer à travailler plus tard, ça doit être la même chose pour l'employeur.

Nous nous questionnons par ailleurs sur le fardeau bureaucratique potentiellement associé aux mesures proposées. Les employeurs devront-ils procéder à un exercice de divulgation, comme dans le cas de modifications au régime de retraite, chaque fois qu'il y aura entente entre

l'employeur et son employé? Si c'était le cas, il est certain qu'il s'agirait là d'un désincitatif pour les employeurs et que les bénéficiaires associés à ce projet de loi s'en trouveraient réduits. Afin d'atteindre les objectifs du projet de loi, il y aurait lieu de simplifier le processus pour le rendre plus attrayant à cet égard.

Nous appuyons également les modifications proposées à la Loi sur le régime de rentes et l'idée d'une bonification pour les bénéficiaires d'une rente qui cotisent au régime. Le droit à un supplément de rente pour les bénéficiaires d'une rente de retraite qui cotisent au Régime des rentes du Québec pour le rendre plus payant à la poursuite de la vie active corrige en fait une lacune qui existait à cet égard. Nous considérons que cette mesure s'inscrit dans la mouvance des mesures incitatives au prolongement de la vie professionnelle.

Le Conseil du patronat et la Fédération des chambres de commerce du Québec souhaitent souligner finalement les efforts de modernisation de certains services de la Régie des rentes du Québec tels que l'utilisation de d'autres modes de demande que l'écrit. Et nous souhaitons dans ce même allègement là revoir la même chose dans le projet de loi.

Finalement, il faut dire que des mesures qualitatives seront aussi importantes que les mesures financières. Comme j'ai des cheveux gris sous mes cheveux blonds, j'ai été très active dans les comités après le Forum des générations et aussi sur un panel d'experts au fédéral sur des mesures pour prolonger la vie active des citoyens québécois — et en fait canadiens sur le comité fédéral. Il est important de corriger l'élément financier, mais ce n'est pas tout, puis je pense qu'il faut se le redire: c'est extrêmement important que l'organisation du travail change aussi dans les organisations. Et j'aime beaucoup la déclaration de Jacques Daoust, président d'Investissement Québec, qui dit: «Le XXI^e siècle sera le siècle des ressources humaines.» On ne pourra pas aborder le travail de la même façon. Employeurs et employés auront à regarder les choses différemment. Et les mesures paramétriques universelles sont à décourager, mais, inversement, que ce soit la conciliation travail-famille ou la retraite progressive, nous aurons à confectionner un environnement de travail plus propice à la rétention des employés. C'est la seule façon qu'on évitera la pénurie de main-d'oeuvre. Merci.

Le Président (M. Kelley): Merci beaucoup. Maintenant, on va passer à la période d'échange avec les membres de la commission, et je suis prêt à céder la parole au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et député de Louis-Hébert.

M. Hamad: Merci, M. le Président. Mme Bertrand, Mme Kozhaya, M. Paradis, bienvenue à l'Assemblée nationale et merci pour avoir déposé un mémoire et prendre le temps de préparer vos commentaires. Et, comme un ancien de la Fédération des chambres de commerce, je trouve ça, aujourd'hui, très gratifiant de voir la chambre, en fait la fédération avec le Conseil du patronat, ensemble à la même table, pour déposer un mémoire. Alors, bravo! Souvent, c'étaient deux mémoires; maintenant, un mémoire intéressant.

Mme Bertrand (Françoise): C'est deux fois, aujourd'hui. Nous étions à la commission sur le lobbyisme ce matin.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Hamad: Vous avez fait la même chose. Alors, bravo! Bravo! Unifier les forces, c'est toujours bien, et je veux vous féliciter pour cette initiative. Vous avez parlé de l'obligation, je comprends, et l'information que nous avons, notre esprit en fait de la loi, nous, on a mis les principes généraux, et par la suite évidemment l'employeur, il va établir, dans le régime de rentes, ses conditions, et la question de divulgation va être là-dedans. Donc, nous, on n'impose rien. Donc, c'est le régime lui-même avec l'employeur et le régime qui vont établir ça. Donc, pour nous, on n'a rien imposé là-dessus. Donc, ça va laisser l'ouverture, avoir...

Mme Bertrand (Françoise): Parce qu'il faut bien comprendre que, dans le cas-par-cas, et puis les municipalités l'exprimaient, si immédiatement le syndicat est impliqué et puis que, là, à chaque fois, on n'a plus la possibilité d'un cas-par-cas, tout ce que ça va faire, c'est un désincitatif. Donc, il faut s'assurer que, dans le libellé, on ferme bien cette porte-là. On est d'accord à divulguer, mais peut-être sur une base annuelle aussi, plutôt que de le faire à chaque intervention.

M. Hamad: Mais ça va être dans l'entente que vous allez avoir avec ou... avec le syndicat ou dans le régime, vous allez mettre ces conditions-là, elles ne sont pas dans la loi. Alors, c'est ouvert. Donc, dans la négociation et discussions, vous allez vous entendre avec les gens pour mettre ces éléments-là. Actuellement, dans la loi, il n'y a rien qui dit comment on le fait.

Mme Bertrand (Françoise): ...on ne peut pas s'entendre avec le syndicat.

M. Hamad: Vous ne voulez pas s'entendre?

Mme Bertrand (Françoise): Non.

M. Hamad: ...

Mme Bertrand (Françoise): Non, mais, c'est-à-dire, on ne veut pas en faire un a priori parce qu'automatiquement ça devient un objet de négociation. C'est clair que, du point de vue syndical, il y aura une demande, c'est normal, on s'y attend. Mais il faut laisser à la dynamique de négociation... dans chaque organisation, soit-elle publique ou privée.

M. Hamad: Mais on se comprend qu'une fois que la loi est adoptée, si mes collègues vont l'adopter, cette loi-là vous donne... il faut que vous ameniez des modifications à votre régime après pour entrer en vigueur la retraite progressive. C'est là que vous pouvez mettre des conditions que vous voulez entendre avec le... En fait, ce n'était pas la question, c'est juste pour dire qu'il y a une ouverture là-dedans, il n'y a pas de problème, il y a des mécanismes.

Vous avez entendu le maire de Laval, M. Vaillancourt, et président de l'Union des municipalités, avec le rapport de force qu'il parlait dans ses négociations. Qu'est-ce que vous en pensez? En fait, moi, je voyais que c'est une négociation entre deux parties, et évidemment, puisqu'il

y a des possibilités et puisqu'on fait usage, mais en même temps on peut... on peut, dans une négociation, évidemment s'entendre sur des éléments qui font notre affaire et donner aussi à l'autre partie. Comment vous réagiriez à cette position-là des municipalités?

Le Président (M. Kelley): Mme Bertrand ou Mme Kozhaya.

M. Hamad: Comme employeur. Comme employeur, évidemment.

Le Président (M. Kelley): Mme Kozhaya.

● (16 h 50) ●

Mme Kozhaya (Norma): Oui. Effectivement, peut-être qu'une solution serait de passer par le ministre du Travail et préciser clairement que ce n'est pas nécessairement... ce n'est pas objet à la négociation. Parce que c'est important que ce soit au cas-par-cas, ou que le problème qu'on veut... c'est qu'on a besoin de certains travailleurs dans certains secteurs, dans certains cas. On ne veut pas que ce soit une solution générale ou qu'on crée des attentes à ce que ce sera des conditions générales. Donc, pour nous, c'est très important, cet aspect-là de pouvoir effectivement cibler certains employés, certains travailleurs, c'est ce qui fait l'attrait de la loi. Et d'ailleurs c'est ça, le caractère volontaire, l'entente entre l'employeur et l'employé, on voit que c'est un aspect qui est très important.

Mme Bertrand (Françoise): Oui. Moi, je voudrais revenir, madame qui était avec moi sur le premier comité suite au Forum des générations, on avait bien reconnu que les régimes de retraite anticipée, c'est un droit acquis, on n'y revenait pas. Et il ne fallait pas forcer un employé qui ne pouvait pas, parce qu'il est arrivé à un moment où il en avait ras le bol ou que physiquement il ne pouvait plus. Bien, si c'est vrai qu'on a ce respect-là, il faut aussi avoir le même pour l'employeur. Et, si on met ça à la question des négociations puis que ça devient un droit acquis: J'ai le droit à de la retraite progressive, bien, écoutez, vous perdez notre approbation de ce projet de loi là. Pour nous, c'est excessivement important que ce soit volontaire, et volontaire de part et d'autre. Par exemple, les soudeurs, c'est certain, on va en avoir besoin pour les soudeurs, les retenir, mais peut-être que les P.D.G. d'organisations patronales, on n'en a pas besoin de plusieurs, alors ce serait différent.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Hamad: L'esprit de la loi est dans ce sens-là, hein? Cette base volontaire, dans la loi, est fondamentale, fondamentale.

Mme Bertrand (Françoise): Mais il faudrait que le message soit donné pour que justement ça freine ce que M. Vaillancourt s'inquiétait qu'il se passe. Je pense que c'est extrêmement important. Vous ne pouvez pas laisser et prétendre que ça n'existera pas, ça va exister même au Conseil du trésor.

Des voix: ...

Mme Bertrand (Françoise): Hein?

M. Hamad: Et... Oui.

Mme Bertrand (Françoise): C'est évident.

Le Président (M. Kelley): M. le ministre.

M. Hamad: Mais évidemment il faut comprendre le processus, là: il y a une convention, si on met le régime de retraite dans la convention, c'est des conditions qui vont être là. Mais ça, ça fait partie de la négociation. Je vais laisser mon temps de parole, et, s'il y a des collègues... sinon, on laissera à l'autre côté puis on reviendra.

Le Président (M. Kelley): Parfait. M. le député de Montmorency.

M. Benoit: Merci, M. le Président. Est-ce que vous estimez que ce projet de loi ajoute beaucoup au fardeau administratif des employeurs, et, si oui, est-ce qu'il y aurait des moyens d'en améliorer les paramètres?

Mme Kozhaya (Norma): Oui, peut-être. C'est ça, parce que notre compréhension, la raison pour laquelle on a parlé de divulgation, c'est qu'actuellement, dans la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, lorsqu'il y a une modification du régime, il y a des conditions, mais c'est possible d'en simplifier. Et peut-être, là, je vais céder la parole à M. Paradis qui est plus expert sur cette question-là.

M. Benoit: O.K.

Le Président (M. Kelley): M. Paradis.

M. Paradis (Claude): Merci. Dans le projet de loi, la façon qu'on le comprend — et, si notre compréhension n'est pas bonne, j'aimerais ça que vous interveniez — il y a deux scénarios possibles pour faire une entente avec les individus. Il y a, premièrement, une entente qu'on appelle générale, dans le sens qu'on modifie le texte du régime en donnant les paramètres de la retraite progressive, en disant qu'est-ce qu'on va offrir à l'individu. Et, à ce moment-là, c'est que c'est enclâssé dans le texte de régime, et la personne qui veut profiter après entente avec l'employeur peut profiter de la retraite progressive selon les conditions qui sont inscrites dans le texte de régime. À ce moment-là, c'est qu'il semblerait qu'il n'y a pas de divulgation à faire, la personne va pouvoir prendre sa retraite progressive en fonction de ça, et ça semble clair à ce niveau-là.

L'autre scénario est un scénario qu'on appelle le cas-par-cas, et ce que Françoise et Norma ont mentionné tout à l'heure, c'est à ce niveau-là sur lequel il y a beaucoup plus de flexibilité, et c'est souvent ce que peut-être les employeurs vont vouloir privilégier, c'est de faire une entente individuelle avec chaque individu. Et, à ce moment-là, c'est à ce niveau-là qu'il existe plus... à chaque fois qu'il va falloir faire une entente avec un individu, notre compréhension, est-ce qu'il va falloir faire un amendement au régime à chaque fois qu'on fait une entente avec un individu? Ça veut dire qu'on fait quatre ententes dans l'année, ça prend quatre amendements au régime et quatre certificats de coûts.

Ce qu'on pourrait proposer à ce moment-là, c'est qu'on ramasse toutes les ententes intervenues avec les individus au cours de l'année et, à la fin de l'année, on pourrait

faire une modification au régime pour ces quatre individus-là en même temps, et, les coûts possiblement rattachés à ces quatre ententes-là, on pourrait le refléter dans l'évaluation actuarielle subséquente. Ça serait peut-être une façon beaucoup plus simple pour diminuer le fardeau administratif lié à ces ententes-là.

M. Benoit: Il faudrait amender la loi.

Le Président (M. Kelley): M. le député.

M. Benoit: Oui. Mais, si je comprends bien, à ce moment-là, il faudrait amender la loi pour... parce que, là, ce que vous demandez carrément, c'est de faire du cas-par-cas, là, quasiment, là.

M. Paradis (Claude): Bien, c'est qu'actuellement notre compréhension du projet de loi offre ce deuxième scénario là aussi. Les deux scénarios sont dans le projet de loi. Ce qu'on dit, c'est que, dans le deuxième scénario, s'il y avait la possibilité de simplifier davantage le fardeau administratif en réduisant la paperasse, là, ça veut dire faire un amendement, mettons, à la fin de l'année et un certificat de coûts à la fin de l'année seulement... que de le faire à chaque fois qu'il y a une entente individuelle.

M. Benoit: Alors, dans ça...

Mme Bertrand (Françoise): C'est la déclaration.

M. Paradis (Claude): C'est ça, c'est tout...

Mme Bertrand (Françoise): C'est la divulgation.

M. Paradis (Claude): ...divulgation de tout ça. Mais, encore là, si notre compréhension du deuxième scénario n'est pas exacte, bien, j'aimerais ça qu'on nous le dise puis ça va rassurer tout le monde.

Le Président (M. Kelley): M. le député.

M. Benoit: Si votre... La compréhension du deuxième scénario, écoutez, c'est sûr que c'est lors de l'étude du cas-par-cas qu'on va être capables de voir...

Une voix: Article par article.

M. Benoit: ... — article par article — s'il y a possibilité de l'enchâsser.

J'aimerais que vous précisiez votre idée lorsque vous dites, dans la page 3 de votre mémoire, au niveau de l'intérêt de la retraite progressive, là, vous dites: «Nous souhaitons qu'il en résulte un renforcement de la flexibilité souhaitée quant à l'âge et aux modalités de [la] prise de la retraite.» Un renforcement de la flexibilité, c'est ça. Un renforcement de la flexibilité, là. J'aimerais que vous précisiez un peu votre idée là-dessus, là.

Le Président (M. Kelley): Mme Kozhaya.

Mme Kozhaya (Norma): Oui. Bon. Juste donc, comme je l'avais mentionné, c'est que, les entreprises, c'est important pour elles d'avoir de la flexibilité et de la souplesse. Donc, elles sont prêtes à faire des modifications

à l'organisation du travail, à la rémunération, etc., mais... Donc, nous pensons que ce projet de loi là apporte une option supplémentaire, et donc, effectivement, on l'espère, apportera plus de flexibilité. Donc, présentement, la problématique à laquelle on est confrontés, c'est que la retraite anticipée est très payante. On n'a pas nécessairement d'alternative pour garder des employés qu'on voudrait garder, et donc on voit ce projet de loi comme effectivement une option de plus. Donc, ça renforce la flexibilité souhaitée par les entreprises.

M. Benoit: ...

Mme Kozhaya (Norma): Et donc, dans le sens où ça va renforcer la flexibilité, nous pensons que ce projet de loi est effectivement... nous accueillons très favorablement ce projet de loi et nous croyons qu'il va apporter des options de plus. Donc, c'est effectivement dans la bonne direction dans ce sens.

Le Président (M. Kelley): M. le député.

M. Benoit: Est-ce que vous estimez que le projet de loi pourrait inciter des gens qui n'envisageaient pas la retraite à prendre une retraite progressive, donc avoir un effet contraire à l'effet escompté un peu? Qu'est-ce que vous... Madame, tout à l'heure, en a parlé un peu au niveau... abondait dans le sens du maire de Laval, là, et, au niveau du Conseil du patronat, lorsque votre... vous pensez que ça pourrait avoir un effet contraire à l'effet escompté?

Mme Kozhaya (Norma): En fait, bon, effectivement, c'est un peu difficile à prévoir. C'est difficile de prévoir comme il faut le comportement des gens. Comme Mme Bertrand a dit, il y a plusieurs facteurs qui font qu'un employé décide de partir à la retraite ou non, dont des facteurs qui sont personnels mais aussi des incitatifs financiers importants. Donc, nous souhaitons qu'effectivement ces dispositions supplémentaires vont encourager un grand nombre de travailleurs à rester plus longtemps sur le marché du travail par rapport à ce qui est le cas actuellement. Déjà, on remarque une certaine tendance que les gens restent un peu plus longtemps sur le marché du travail par rapport, mettons, à il y a quelques années, surtout pour le groupe d'âge de 55 à 64 ans. Et nous croyons, nous estimons que ce projet de loi va contribuer à augmenter davantage ce taux d'activité. Maintenant, c'est un peu difficile de prévoir au juste, mais je crois que... on anticipe des effets positifs en ce sens-là.

Le Président (M. Kelley): Mme Bertrand.

Mme Bertrand (Françoise): D'où l'importance, si je peux ajouter, qu'au fond l'employeur, soit-il public ou privé, va être en mesure d'évaluer la situation qui lui est propre et les courbes d'âge de ses propres travailleurs puis de les sonder avant de mettre sur pied un programme de ce type-là, d'où l'importance de l'aspect volontaire.

M. Benoit: Vous insistez beaucoup sur l'importance de l'aspect volontaire.

Mme Bertrand (Françoise): Absolument.

M. Benoit: Mais, au niveau de vos membres... C'est parce qu'au niveau du Conseil du patronat, là, est-ce que vous pensez qu'il peut y avoir des situations qui vont être similaires à ce qu'on peut retrouver dans les municipalités, c'est-à-dire que la loi peut avoir l'effet pervers de donner un rapport de force plus élevé à certains syndicats? Parce que c'est sûr qu'au niveau patronal vous avez des relations avec les syndicats, dépendamment des secteurs d'activité dans lesquels les membres du Conseil du patronat travaillent.

● (17 heures) ●

Mme Bertrand (Françoise): Il faudra rappeler aux uns et aux autres, c'est pour ça que je faisais cette ligne-là tout à l'heure, au Conseil du trésor autant que du côté des employeurs, que ce n'est pas un droit acquis, et ce n'est pas une clause universelle à inclure dans toutes les conventions collectives, donc qu'il y a une gestion, et ça, il faut prendre notre responsabilité. Est-ce que ça va rendre plus difficile? Est-ce que c'est une demande de plus? On peut s'attendre que oui, mais en même temps il faut qu'on fasse la balance des inconvénients. Et au fond, à ce moment-ci, ceux qui en avaient besoin, d'une mesure de ce type-là, n'avaient pas ce recours possible. Donc, maintenant, par ce projet de loi, on aura cette possibilité-là. Maintenant, il va falloir le gérer comme on doit gérer bien d'autres choses.

M. Benoit: Ça va pour l'instant.

Le Président (M. Kelley): O.K., parfait. Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Harel: Merci, M. le Président. Alors, Mme Bertrand, Mme Kozhaya, du Conseil du patronat, et M. Paradis, est-ce que j'ai bien compris, là? Parce qu'on est dans un régime de libre négociation, n'est-ce pas? Votre propos n'est pas d'interdire que cela soit l'objet d'une négociation, votre propos est de simplement mentionner que la loi n'introduit pas une disposition qui s'impose, mais la loi introduit la liberté de négocier des ententes. Mais ces ententes sont le fruit d'une négociation, c'est bien cela, hein? C'est ce que je comprends. Bon.

C'est évident que, vu du point de vue de M. Vaillancourt... Je pense que M. Vaillancourt est membre du Conseil du patronat, je crois, hein? Ce n'est pas lui-même, en fait l'Union des municipalités du Québec, hein? Bon. Alors, vu de leur point de vue, même ça, ça allait trop loin, vu de leur point de vue, parce que dans le fond ce qu'ils voudraient, c'est pouvoir se priver des services de certains et puis pouvoir maintenir le service de certains autres. Et ils ne pensent pas pouvoir y réussir par la voie de la négociation en fait. Ça, c'est un problème particulier.

En regard de ce que le projet de loi propose, ce qu'il propose, c'est donc qu'entre 55 et 65 ans... Parce qu'à 65 ans tout le monde a droit d'ajouter à la fois son régime de retraite et puis son salaire. Donc la loi, ce qu'elle propose, c'est: à partir de 60 ans, et de 55 seulement pour ceux des travailleurs qui ont droit à une prestation de retraite sans aucune réduction, n'est-ce pas? Est-ce que les employeurs qui voudraient retenir à leur emploi des travailleurs qui vont quitter même avec une réduction actuarielle, j'imagine que ça pourrait se produire... Est-ce que vous avez eu, peut-être dans des secteurs comme, plus difficiles, les mines, par exemple, des secteurs où il

y a un travail physique, là, éreintant... est-ce que vous avez envisagé le fait que... Le fait de ne pas permettre réduit finalement entre 55 et 60 ans à un certain nombre, je pense, de secteurs beaucoup, beaucoup plus limités, puisque même l'addition à la fois du nombre d'années travaillées... On nous a fait valoir, ce matin, M. Arseneault de la FTQ, que, dans le secteur minier, sidérurgie et autres, les gens commençaient à 18, 20 ans et donc avaient additionné 85 ans, là, largement à partir de 50 ans. Est-ce que vous excluez la possibilité qu'il faudrait envisager pour le bénéfice des entreprises que ce soit élargi à ces travailleurs à qui l'employeur voudrait pouvoir... qu'il voudrait garder à son emploi même s'ils quittent avec une réduction actuarielle?

Mme Kozhaya (Norma): Je pense qu'il n'y a pas de raison de...

Une voix: De changer ça.

Mme Kozhaya (Norma): ...de changer. Oui, c'est ça.

Mme Harel: Vous pensez que ce doit être limité seulement à ceux qui n'ont pas, si vous voulez...

Mme Kozhaya (Norma): À ceux qui ont droit à une rente non réduite. Oui.

Mme Harel: Qu'il y ait une prestation sans réduction aucune, là.

Mme Kozhaya (Norma): Oui, absolument.

Mme Harel: Parce que, les autres, finalement il y a plus d'avantages à rester qu'à partir.

Mme Kozhaya (Norma): Voilà.

Mme Harel: Est-ce que vous avez des chiffres là-dessus ou... Quel est le... Mercer, vous êtes un peu le spécialiste, l'expert de tout cela, est-ce qu'il y a beaucoup de départs avec réduction actuarielle entre 55 et 60 ans?

Le Président (M. Kelley): M. Paradis.

M. Paradis (Claude): Merci. Je n'ai pas fait d'analyse, là, spécifique pour les besoins de la cause aujourd'hui. Par contre, puis j'y vais par expérience, c'est qu'actuellement, de la façon que les régimes sont conçus, quand il y a une réduction soit actuarielle... on peut imaginer qu'une réduction actuarielle pour quelqu'un à 55 ans, par rapport à 65, ça fait une réduction qui peut varier entre 40 % et 50 %. Ça fait que déjà, en partant, avec le pourcentage de réduction qu'il y a en réduction actuarielle, c'est que ça n'incite pas les gens à vouloir quitter. Ça fait que je pourrais imaginer que le législateur, tu sais, a pris le même raisonnement. Il a dit: Entre 55 et 60, les gens ne voulaient pas partir de toute façon à cause de la conception du régime, et il dit: Mais, écoute, on va attendre à 60 ans. Ils ont tracé une ligne. Autant le législateur à Québec, Mme Harel, qu'au gouvernement fédéral, ils ont fait la même chose. C'est la seule explication que je pourrais donner. Mais, par expérience, je peux

vous dire qu'entre 55 et 60, quand il y a une réduction de 40 % à 50 %, il n'y a pas beaucoup de monde qui partent.

Mme Harel: Alors, cette réduction est suffisamment importante pour qu'il y ait maintien, rétention à l'emploi, même si le fait est d'occuper un autre emploi. Parce qu'on l'a dit, on n'a pas besoin de le répéter, mais, à 55 ans, on est jeunes maintenant. Alors, on peut occuper un autre emploi avec un plein salaire. En additionnant, si vous voulez, un régime de retraite même avec réduction actuarielle, ça ne vaudrait pas la peine. C'est ce qu'on comprend.

M. Paradis (Claude): Ce qu'on veut dire, si vous me permettez, là...

Le Président (M. Kelley): M. Paradis.

M. Paradis (Claude): Merci. Ce qu'on veut dire ici, c'est qu'actuellement, avec une personne... Je me mets dans la peau d'une personne qui atteint 55 ans, et j'ai droit à une réduction actuarielle qui me coupe ma rente de 50 %, je dis: Je vais quand même... Parce que j'ai, mettons, 20 ans ou 25 ans de service avec l'entreprise puis, chaque année que je vais faire de plus, je viens d'augmenter ma rente, ça fait que l'incitatif est déjà là à demeurer. Ça fait que de partir... Il y en a qui partent à 55 ans, mais par contre ils disent: La rente que je vais avoir à 55 ans n'est pas tellement élevée par rapport... partir à zéro, n'est pas tellement élevée. Ça fait que c'est pour ça que je vous dis que...

Mme Harel: Mais ceux qui partent à 55 ans sans réduction actuarielle après 25 ans, par exemple, de service, eux le font même en sachant qu'ils ne vont pas améliorer leur rente, là, présentement.

M. Paradis (Claude): Il y en a qui partent à 55 ans avec 25 ans de service avec une pleine rente, mais c'est une pleine rente. Ils n'ont pas 50 % de leur rente accumulée, ils ont une pleine rente qui donne souvent le double de rente en fin de compte. Ça fait que c'est déjà un incitatif. Bien, ça peut être un incitatif à vouloir partir mais...

Mme Harel: Et vous étiez présent lorsque l'UMQ a déposé son mémoire. Les porte-parole laissaient entendre que ce serait beaucoup plus, disons, incitatif d'à la fois prendre sa retraite à 55 ans avec pleine rente, puisqu'il n'y a pas de réduction dans ce genre de régime, et en même temps donc de bénéficier du 60 % de retraite qui serait offert suite à l'adoption de la loi. Est-ce que vous pensez que c'est là un cas de figure qui pourrait être plus fréquent?

Le Président (M. Kelley): Mme Bertrand.

Mme Bertrand (Françoise): Bien, c'est comme si c'était un «double dipping» en français. Écoutez, je pense que chaque organisation peut évaluer la situation. Nous, on n'a pas évalué que pour l'ensemble des employeurs du secteur privé c'était le cas. On voyait deux systèmes. C'est sûr qu'on aurait préféré qu'il y ait plus de retraites anticipées, mais, dans l'échange que nous avons eu en

comité, c'était un peu la monnaie d'échange. Pour garder un caractère volontaire, c'était important qu'on accepte l'idée qu'il y avait un acquis qui était les régimes de retraite anticipée. Et donc l'individu a le choix. Mais c'est pour ça que le choix de l'employeur doit exister aussi parce que, s'il n'existe pas, on vient de briser le rapport qu'on essayait de créer en termes d'équilibre.

Mme Harel: ...le choix de l'employeur, c'est de signer une entente ou pas. Parce que c'est ça qui est proposé, là, le choix de l'employeur, c'est...

Mme Bertrand (Françoise): Il n'est pas obligé d'en signer une.

Mme Harel: Il n'est pas obligé de signer une entente.

Mme Bertrand (Françoise): Puis, le jour où il en signe une, il n'est pas obligé de la donner à tout le monde.

Mme Harel: Bien, ça dépend de la nature de l'entente. Ça, c'est la libre négociation. Puis ça, c'est un peu...

Mme Bertrand (Françoise): Voilà. Mais il n'est pas obligé de la donner à tout le monde.

Mme Harel: Bien, ça dépend de son rapport de force.

Mme Bertrand (Françoise): Voilà.

Mme Harel: C'est ça. Alors, il peut ne pas signer d'entente ou bien il peut en signer une et qu'elle soit différente, mais finalement ça dépend de la capacité de l'employeur, si vous voulez, à imposer ou pas.

● (17 h 10) ●

Mme Bertrand (Françoise): Moi, je dirais qu'il y va du Conseil du trésor comme de l'employeur. C'est très important, je pense qu'il faut se le dire, puis c'est pour ça que, dans les communications qui seront faites à ce sujet-là, si l'impression est laissée que c'est un nouveau droit, puis c'est intéressant, puis tout le monde... Ce n'est pas une mesure universelle, et ça, je pense, c'est bien important, nous sommes contre la mesure universelle. On est pour le droit de considérer ça si c'est une réponse adéquate en vertu de l'organisation dont on parle.

Mme Harel: Je vous remercie.

Le Président (M. Kelley): Merci beaucoup. M. le député d'Orford.

M. Reid: Bien, j'aimerais poursuivre un peu, M. le Président, juste là-dessus. Parce qu'évidemment peut-être est-ce qu'on est à un moment où le type de négociation qui existe dans les relations de travail permet peut-être ces innovations-là. Ça a été très difficile, moi, j'ai déjà arraché — je dis le mot parce que ça a été vraiment aussi difficile que d'arracher une dent — il y a plus d'une dizaine d'années maintenant, la permission de pouvoir offrir des primes de départ à la retraite à des employés dépassés un certain âge, qui n'étaient pas prévues dans la convention.

Et c'est vrai que c'est possible si le syndicat accepte, donne la permission. Donc, il n'y a pas de loi qui oblige évidemment à ce que les mesures soient toutes pareilles. Cependant, évidemment, il y a une longue tradition, des jugements de Cour suprême, etc., qui font en sorte que le syndicat sait qu'il a l'autorité d'accepter ou non effectivement ce genre de chose là.

On sait aussi par ailleurs que, depuis de longues années, de nombreuses années, les syndicats ont beaucoup, beaucoup d'appréhensions et de réticences à accepter des mesures particulières pour des travailleurs et qui ne le sont pas. Donc, ce que je comprends, c'est que nous sommes à l'aube de peut-être un nouveau mode — en ce qui concerne la retraite, on se comprend bien, pas pour toutes les mesures, mais en ce qui concerne la retraite, en tout cas — d'un nouveau mode adapté à des types d'emploi, des types... etc., et c'est ce que vous souhaitez. Et donc on pense qu'on est peut-être, par ce projet de loi, qu'on est peut-être à l'aube d'une approche un peu nouvelle qui est dictée par les événements, qui est dictée par le manque de main-d'oeuvre, qui est dictée par la mondialisation dans laquelle on est, qu'on le veuille ou non, automatiquement intégrés. Alors, est-ce que je comprends bien l'approche que vous nous apportez et le message que vous nous apportez aujourd'hui?

Mme Bertrand (François): Tout à fait, vous comprenez bien. Et on réalise très bien le fait que ce sera délicat et fragile. C'est pour ça qu'on insiste beaucoup sur l'importance de ne pas importer ça de façon universelle. Il faut juger, il faut connaître son organisation, il faut connaître, on en a parlé beaucoup, la gestion prévisionnelle de la main-d'oeuvre: Qui part dans mon entreprise? Qui est susceptible de partir? Pour quelle raison? Et, si je fais tel événement plutôt que tel autre, est-ce que ça a un impact? Est-ce que j'ai une alternative s'il part? On doit connaître ça et peut-être que, dans le passé, que ce soit une organisation publique ou une organisation privée, on ne connaissait pas suffisamment ça.

Maintenant, grâce aussi au système de santé qui nous coûte si cher, paraît-il, et qu'on dit qu'il ne finit pas de nous coûter cher, bien il reste qu'on a une meilleure santé de fait, et plusieurs individus ont le goût de continuer à travailler. Donc, il faut trouver le juste équilibre entre ce qui est possible... et, oui, c'est un temps nouveau de ce point de vue là, et il va falloir pour ça y aller sur la pointe des pieds. Il va falloir expérimenter, explorer et y aller de façon très délicate parce que sinon on va déséquilibrer les choses. Puis en effet on sait présentement les problèmes de solvabilité des régimes de retraite. On a d'ailleurs eu une loi qui amène... Oui, tout le monde sourit, vous savez comment, nous, on était parfaitement d'accord avec tous les éléments de cette loi-là. On en reparlera sur des modalités, mais, en tout cas, pas ça aujourd'hui.

Mais il reste donc qu'il faut faire très attention. On ne peut pas remettre des poids indus sur le dos des employeurs, soient-ils public ou privés, mais en même temps il faut reconnaître qu'on a une situation dans le monde du travail actuellement où on a investi très longuement auprès de personnes qui ont des expertises, des compétences, puis on veut parfois les garder pas au même titre, parfois on veut les garder comme compagnons, on veut les garder comme instructeurs, on veut les garder comme passeurs d'expérience, et, oui, ça amène des circonstances tout à fait nouvelles.

M. Reid: ...

Le Président (M. Kelley): C'est comme vous voulez.

M. Reid: En fait, je voudrais peut-être juste tirer peut-être une conclusion, je ne veux pas vous faire dire... ou vous faire conclure avec moi. Mais mon impression, c'est qu'entre le maire Vaillancourt qui représente une municipalité et les représentants du patronat et du monde du commerce et de l'industrie on a peut-être un peu plus d'optimisme quant à la possibilité de pouvoir obtenir ce type d'entente auprès de syndicats qui touchent donc des groupes particuliers d'employés, par opposition à des mesures, disons, universelles, alors qu'il m'a semblé que le maire Vaillancourt était plutôt pessimiste, lui, concernant la possibilité de s'entendre avec les syndicats municipaux sur la question de cibler certains employés et non pas, de façon universelle, toute la convention collective.

J'ai l'impression que c'est là où est un peu la distinction parce que... vous n'avez pas de message contradictoire, simplement c'est que vous semblez plus optimistes quant aux possibilités, dans certaines entreprises, etc., qui le souhaitent et qui ont des syndicats qui vont accepter ça, donc d'arriver à de telles ententes qui tiennent peut-être davantage compte de la modernité, autrement dit, dans laquelle nous devons vivre comme Québec, alors que le maire Vaillancourt semblait plus pessimiste quant à la possibilité d'obtenir des ententes comme ça de la part des syndicats municipaux.

Mme Bertrand (Françoise): Dans le secteur public, c'est certainement plus difficile puis, plus près du terrain, c'est encore plus difficile, puis oserais-je dire que, quand on est élu, c'est encore plus difficile.

M. Reid: On va essayer de faire le mieux possible pour le Québec. Je pense que l'ensemble des membres de l'Assemblée nationale souhaitent donner les possibilités justement aux entreprises de pouvoir optimiser en quelque sorte la main-d'oeuvre québécoise dans un contexte où, à toutes les fois qu'on se bagarre, bien je pense que c'est les Chinois, peut-être les Hindous, les gens d'autres pays qui sont morts de rire parce que, durant le temps qu'on se chicane entre nous, bien, eux autres, ils créent des emplois chez eux, qui devraient venir chez nous.

Alors, moi, je pense qu'on a l'intention... puis on essaie de faire en sorte... Et je suis heureux pour ma part de voir qu'il y a un certain optimisme prudent, en disant que ça va prendre un certain temps, mais je sais que c'est difficile mais qu'il y a un optimisme à pouvoir en arriver graduellement à ce qu'on ait une plus grande modernité au moins au niveau en tout cas de la rétention du personnel en fin de carrière.

Mme Bertrand (Françoise): Oui, c'est une des solutions, mais ce n'est pas une panacée.

M. Reid: C'est ça. C'est ça.

Le Président (M. Kelley): Mme Kozhaya.

Mme Kozhaya (Norma): Peut-être, je pourrais juste enchaîner justement que ce n'est pas la seule solution.

D'autres solutions de formation continue ou de reconnaissance des compétences sur lesquelles également les employés et les employeurs et les syndicats et les patrons sont plus ou moins sur la même longueur d'onde... Donc, je crois, oui, effectivement qu'il y a de l'optimisme en ce sens-là pour garder en particulier les travailleurs plus âgés.

Le Président (M. Kelley): Merci. Est-ce qu'il y a d'autres demandes d'intervention? Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Harel: Alors, j'aimerais bien juste revenir, avant qu'on se quitte, là, sur la question de la bureaucratisation, là. Vous nous dites donc... Dans le projet de loi, il y a deux modes, n'est-ce pas, d'application, le premier étant un changement du régime suite à une entente, le second étant des certifications, disons, appelons-les à la pièce. Et ce que vous nous dites, c'est que ces certifications, bien, devraient faire l'objet d'une seule modification du régime annuellement.

M. Paradis (Claude): Ce qu'on dit, c'est qu'actuellement...

Le Président (M. Kelley): M. Paradis.

M. Paradis (Claude): Excusez-moi. À notre lecture du projet de loi, c'est que, sur le deuxième mode, le cas-par-cas, c'est qu'à chaque fois qu'on va s'être entendu avec un membre, avec un participant, à ce moment-là, c'est qu'on devra modifier le régime pour dire ce qu'on a offert aux participants et, en plus de ça, de faire un certificat de coût pour refléter le coût additionnel dans le régime de retraite.

Mme Harel: Donc, ce que vous souhaitez, c'est que ce soit fait annuellement.

M. Paradis (Claude): Oui. C'est une suggestion qu'on fait. C'est que, pour simplifier le cas-par-cas, on dit: Est-ce qu'on peut ramasser tous les cas durant l'année et peut-être, à la fin de l'année, de faire un seul amendement pour tout le monde et de refléter dans la prochaine évaluation actuarielle le coût de ça? C'est une suggestion pour ajouter à la flexibilité et la simplification du processus.

Mme Harel: Merci de cet esprit pragmatique.

Le Président (M. Kelley): D'autres demandes? M. le député de Montmorency, dernier commentaire ou...

M. Benoit: C'était simplement, M. le Président, une dernière remarque suite à ce que Mme Bertrand a ajouté. On constate que vous êtes... comme le disait le député d'Orford, vous avez une vision plus positive que M. Vaillancourt, le maire de Laval. Je crois que c'est tout simplement une question de rapport de force, hein?

Mme Bertrand (Françoise): De réalité différente.

M. Benoit: De réalité différente, voilà, exact. J'ai bien aimé ce que vous avez dit tout à l'heure, le XXI^e siècle sera effectivement le siècle de gestion des ressources humaines, on a beaucoup de travail à faire.

Et, comme l'a dit mon collègue d'Orford, tous les membres de l'Assemblée nationale sont conscients qu'il faut faire des progrès, puis ça va être pas à pas. C'est tout ce que j'avais à dire. Merci.

Le Président (M. Kelley): Il me reste à dire merci beaucoup pour votre double contribution aux débats à l'Assemblée nationale aujourd'hui; ils ont déjà témoigné devant la Commission des finances publiques.

Sur ça, je vais ajourner nos travaux à jeudi, 9 h 30, à la salle Papineau, afin de poursuivre les auditions publiques sur le projet de loi n° 68. Merci beaucoup. Bonsoir, tout le monde.

(Fin de la séance à 17 h 20)