



---

# ASSEMBLÉE NATIONALE

---

PREMIÈRE SESSION

QUARANTIÈME LÉGISLATURE

## **Journal des débats**

**de la Commission permanente  
des finances publiques**

**Le mardi 3 septembre 2013 — Vol. 43 N° 56**

Consultations particulières sur le projet de loi n° 39 — Loi  
sur les régimes volontaires d'épargne-retraite (1)

**Président de l'Assemblée nationale :  
M. Jacques Chagnon**

---

**QUÉBEC**

Abonnement annuel (TPS et TVQ en sus):

Débats de l'Assemblée	145,00 \$
Débats de toutes les commissions parlementaires	500,00 \$
Pour une commission parlementaire en particulier	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  
Direction de la gestion immobilière et des ressources matérielles  
1020, rue des Parlementaires, bureau RC.85  
Québec (Québec)  
G1A 1A3

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

Consultation des travaux parlementaires de l'Assemblée ou des commissions parlementaires dans Internet à l'adresse suivante:  
[www.assnat.qc.ca](http://www.assnat.qc.ca)

Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec  
ISSN 0823-0102

## Commission permanente des finances publiques

Le mardi 3 septembre 2013 — Vol. 43 N° 56

### Table des matières

Remarques préliminaires	1
Mme Agnès Maltais	1
M. Henri-François Gauthrin	2
M. Pierre Arcand	3
Document déposé	3
M. Christian Dubé	3
Auditions	3
Bâtirente	4
Institut canadien des actuaires (ICA)	14
Force Jeunesse	21
Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes inc. (ACCAP)	27
Conseil du patronat du Québec (CPQ)	38
Confédération des syndicats nationaux (CSN)	46
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)	57

### Autres intervenants

M. Irvin Pelletier, président  
M. Henri-François Gauthrin, vice-président

M. Jean-Marie Claveau  
M. Alain Therrien  
M. Gilles Chapadeau

- \* M. Daniel Fortin, Bâtirente
- \* M. Christian Faribault, idem
- \* M. Michel C. Simard, ICA
- \* M. Jacques Lafrance, idem
- \* M. Jérôme Savard, idem
- \* M. Éloi Lafontaine-Beaumier, Force Jeunesse
- \* M. Philippe-Olivier Giroux, idem
- \* Mme Renée Laflamme, ACCAP
- \* M. Yves Millette, idem
- \* M. Philippe Toupin, idem
- \* M. Robert Tellier, idem
- \* M. Yves-Thomas Dorval, CPQ
- \* Mme Norma Kozhaya, idem
- \* Mme Francine Lévesque, CSN
- \* Mme Nathalie Joncas, idem
- \* M. François Lamoureux, idem
- \* Mme Martine Hébert, FCEI
  
- \* Témoins interrogés par les membres de la commission



Le mardi 3 septembre 2013 — Vol. 43 N° 56

**Consultations particulières sur le projet de loi n° 39 — Loi  
sur les régimes volontaires d'épargne-retraite (1)**

*(Neuf heures trente-trois minutes)*

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** Alors, à l'ordre, s'il vous plaît! Ayant constaté le quorum, je déclare la séance de la Commission des finances publiques ouverte et évidemment je demande aux gens qui ont des cellulaires de les conserver éteints durant notre séance de travail.

La commission est réunie afin de procéder à des consultations particulières et des auditions publiques sur le projet de loi n° 39, Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite.

Mme la secrétaire, y a-t-il des remplacements?

**La Secrétaire :** Non, M. le Président, aucun remplacement.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** Alors, à l'ordre du jour, cet avant-midi, nous rencontrons... nous allons rencontrer dans une minute les représentants de Bâtirente, ensuite des représentants de l'Institut canadien des actuaires et des représentants, par la suite, de Force Jeunesse.

Alors, je souhaite la bienvenue à... je crois que c'est M. Fortin et M. Faribault, représentants de Bâtirente. Vous avez une dizaine de minutes pour présenter votre... vous présenter d'abord, votre organisation aussi et présenter votre mémoire. À vous la parole.

**Une voix :** Ah! Bien, M. le Président...

**Remarques préliminaires**

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** Excusez-moi, je pense qu'on est en train de sauter une étape cruciale. On débute l'étude d'un projet de loi, alors nous avons toujours des remarques préliminaires avant par les représentants de chaque parti. Alors, sans plus tarder, avec les remarques préliminaires, Mme la ministre.

**Mme Agnès Maltais**

**Mme Maltais :** Merci, M. le Président. Très heureuse de retrouver les membres de la Commission des finances publiques, avec qui nous avons travaillé, pendant deux semaines de façon très approfondie, les recommandations du rapport D'Amours. Bienvenue à mes collègues de l'équipe parlementaire, député de Rouyn-Noranda—Témiscamingue, qui est mon adjoint parlementaire en matière de travail, le député de Dubuc et le député de Sanguinet. Je salue aussi le critique, le député de Verdun, mon collègue et ami, ainsi que le député d'Outremont, qui est avec nous... pardon, Mont-Royal, qui est avec nous ce matin, M. le président, député de Rimouski, où je suis allée faire un tour la semaine dernière, que je retrouvais avec plaisir.

Alors, il y a moins de deux semaines, nous avons mis un terme, ici même, au cours des travaux de cette commission, à l'audition de 43 groupes, à l'occasion des auditions publiques dont je parlais tout à l'heure, sur le rapport D'Amours. À n'en pas douter, nous deviendrons bientôt des experts en matière de régimes de retraite. Nous pourrions peut-être ainsi commencer à rejoindre la compétence du député de Verdun, qui a été un... qui a développé cette spécialité au fil de ses années de vie parlementaire.

Nous allons étudier le projet de loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite. Pas moins de 16 groupes et associations pourront se faire entendre à partir d'aujourd'hui et jusqu'à mercredi, c'est-à-dire il y a quatre journées consacrées à cette fin. Je vous souligne, d'entrée de jeu, que 12 de ces 16 groupes se sont récemment donné la peine de venir nous exposer leurs points de vue sur le rapport du comité d'experts présidé par M. D'Amours. Donc, on va voir des visages connus, quelques nouveaux venir nous parler de ce projet de loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite. Certains... en fait, plusieurs d'entre eux nous ont d'ailleurs commencé à émettre... ont commencé à émettre leurs commentaires lors des auditions précédentes.

Nous en parlons depuis longtemps, de ces régimes volontaires d'épargne-retraite. Je vous le rappelle, je m'étais engagée à ce que nous fassions l'étude de ce projet de loi lors du dépôt du rapport D'Amours en avril 2013. Ce projet de loi, donc, a été présenté à l'Assemblée nationale le 8 mai dernier. Il suivait le dépôt du projet de loi n° 80, qui avait été déposé par l'équipe précédente, le gouvernement libéral, mais auquel nous avons apporté quelques modifications.

J'en profite pour vous rappeler qu'à la page 185 du rapport D'Amours la recommandation n° 18 est libellée comme suit : «Le comité d'experts recommande une mise en oeuvre rapide des régimes volontaires d'épargne-retraite, tel qu'annoncé dans le budget 2013-2014.» Donc, une des recommandations du rapport D'Amours nous disait que les régimes volontaires d'épargne-retraite n'empêchaient pas de mettre... ne nuisaient pas à la mise en place de nouveautés en matière de régimes de retraite, d'une modernisation des régimes de retraite, tel que prévu dans le rapport D'Amours.

Les régimes volontaires d'épargne-retraite ne régleront pas tous les problèmes reliés aux régimes d'épargne de retraite, mais c'est un outil de plus dans le coffre. Or, c'est la diversité de ce coffre à outils des régimes de retraite qui

fait, paraît-il, la force des régimes québécois. Trop de travailleurs n'ont pas accès à un régime de retraite. On parle de 2 millions de travailleurs qui n'ont pas accès à des régimes de retraite, ils n'ont que les régimes publics, qui offrent, faut-il rappeler, des revenus de base. Alors, les régimes volontaires d'épargne-retraite que nous proposons aujourd'hui sont collectifs, volontaires et permettent des économies d'échelle.

Pas moins de 90 000 entreprises d'au moins cinq employés sont concernées par ce projet de loi. Je sais que nous discuterons sûrement du nombre d'employés qui devraient être touchés par ces régimes volontaires d'épargne-retraite. Beaucoup de mémoires en parlent, beaucoup de gens nous ont parlé aussi de cela lors des auditions sur le rapport D'Amours.

Les régimes volontaires d'épargne-retraite, nous les voulons facilement accessibles, simples, peu coûteux — il faut baliser cela — déductibles du revenu imposable et adaptés en fonction de l'âge du cotisant, et ainsi c'est ainsi qu'ils pourront faire une différence appréciable pour ces travailleurs.

Je souligne aussi que ces régimes se veulent simples et faciles à mettre en place et à gérer pour les employeurs.

En terminant, j'en profite pour remercier mes collègues, les élus de tous les partis qui ont entendu notre appel pour faire, de façon non partisane, les débats sur notre système de retraite. C'est une question trop importante pour qu'elle fasse l'objet de considérations partisans. Nous devons travailler au nom de l'intérêt général de tous les Québécois, et de toutes les Québécoises, et de tous les travailleurs, et de toutes les travailleuses. Alors, voilà, M. le Président, pour mes remarques préliminaires.

• (9 h 40) •

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** Merci, Mme la ministre. Et je cède la parole maintenant à M. le député de Verdun.

#### **M. Henri-François Gautrin**

**M. Gautrin :** Je vais remonter ça pour qu'on puisse m'entendre. M. le Président, je commencerais mon intervention en étant hors d'ordre. Lorsque nous avons quitté cette commission, un de nos collègues, qui d'ailleurs avait demandé de nous quitter plus rapidement parce qu'il avait un train à prendre, a non seulement pris un train, mais a démissionné comme député, ce qui arrive dans une carrière, surtout lorsqu'on peut avoir des aléas qui sont liés, en quelque sorte, à des courses à la chefferie. Donc, je pense qu'il serait de bon ton... Et, si vous le permettez, je pense que ma collègue la ministre, et les autres collègues, et probablement le collègue de... vous tiendrez à présenter ici une motion pour le remercier pour tout le travail qu'il a fait sur cette commission. Bon, je pense particulièrement au député d'Outremont, enfin monsieur... Excusez-moi, il n'est plus député. Est-ce qu'il est encore député?

**Une voix :** ...

**M. Gautrin :** Alors donc, je parle du député d'Outremont. Mais enfin, pour une fois, vous me permettez de dire Raymond Bachand, puisqu'il était... c'était Raymond Bachand. Donc, je voudrais simplement, M. le Président, que la commission lui témoigne son... pour le travail qu'il a fait, et que la secrétaire, au nom de la commission, soit en mesure de lui faire valoir toute l'appréciation, et que vous puissiez signer en notre nom, M. le Président, une lettre dans ce sens-là.

**Mme Maltais :** Je pense que mes collègues voudront peut-être exprimer de vive voix leurs commentaires, mais nous nous joignons avec plaisir à cette motion, parce qu'effectivement le député d'Outremont a fait partie de ces députés qui ont travaillé d'une belle façon, non partisane, comme nous le voulions. Voilà.

**M. Gautrin :** Alors, je vous remercie. Maintenant, M. le Président, je vais rentrer dans l'ordre et je vais faire aussi quelques remarques préliminaires.

Il est clair, après que nous ayons passé ces 15 jours ensemble sur l'amélioration des régimes de pension, il y a un certain nombre de choses qui sont ressorties sur lesquelles il y avait un consensus. C'est que, globalement, les Québécois et les Québécoises n'épargnent pas assez pour leur retraite. Et donc il y a lieu d'améliorer les véhicules qui existent déjà — et je crois qu'on aura la chance d'en discuter lorsque nous serons en mesure de faire les recommandations — ou d'utiliser d'autres véhicules. Le RVER est un véhicule qui avait été pensé par l'équipe précédente au gouvernement, qui a été reprise par l'équipe actuelle et qui est un nouveau véhicule pour permettre, dans des entreprises de petite taille, de pouvoir avoir un moyen pour, en quelque sorte, favoriser l'épargne.

Lorsqu'on aura la chance... Moi, j'ai lu à peu près les mémoires qui étaient devant nous. Il y a une convergence aussi sur certains articles, certaines questions qui sont posées, je pourrai vous en parler, par exemple sur les règlements, sur le concept d'un coût qui soit un coût raisonnable. Et c'est une question... Parce que c'est toujours relatif, le coût raisonnable, dans une stratégie de placement. Sur la question qui touche, par exemple, les employés à temps partiel, il va falloir qu'on réfléchisse aussi à cet effet-là sur les frais de gestion, sur la nécessité aussi non seulement d'avoir un véhicule, mais qu'il soit compris par les gens, c'est-à-dire de faire en sorte qu'il y ait une forme de conseil ou d'institutionnaliser le conseil aux personnes qui investissent.

Alors, M. le Président, on... Et évidemment il y a une position diamétralement opposée, comme vous l'avez vu. D'un côté, il y a des mémoires qui nous disent qu'il est important qu'il y ait une contribution patronale, et d'autres qui disent : Il est absolument fondamental qu'il n'y ait pas de contribution patronale. Nous aurons, évidemment, à débattre de ces questions entre nous.

Alors, M. le Président, je pense qu'on fait ici un travail sur lequel il y a au moins un consensus sur la nécessité d'avoir de nouveaux véhicules pour que les petites entreprises puissent aussi permettre un véhicule d'épargne à

leurs employés. Maintenant, je n'entre pas... on aura la chance de débattre sur comment ça doit être fait. Je ne sais pas si mon collègue d'Outremont voudrait ajouter quelques mots ou...

**Une voix :** De Mont-Royal.

**M. Gauthrin :** De Mont-Royal, excusez-moi, M. le Président, il faut que je m'habitue.

#### **M. Pierre Arcand**

**M. Arcand :** Merci, M. le député de Verdun. Essentiellement, je pense que, sur le principe, évidemment, comme ce projet de loi auquel nous discutons aujourd'hui reprend essentiellement les grandes lignes d'un projet de loi que nous avons présenté, il est clair que nous voyons avec beaucoup d'intérêt l'établissement de ce régime. La seule chose, c'est qu'un certain nombre de questions demeurent, d'après les différents commentaires que nous avons eus, c'est-à-dire on a beaucoup parlé, je dirais, de façon générale, de l'efficacité du régime, que ce soit au niveau d'une efficacité au niveau des contributions, une efficacité au niveau de certains règlements qui vont suivre. Et donc ce sont des questions sur lesquelles nous voudrions certainement intervenir et poser un certain nombre de questions là-dessus.

Quant au principe général, il est clair qu'il n'y a pas assez d'épargne au Québec. Il est important que les travailleurs soient mieux protégés et qu'on trouve des façons de les aider en ce sens-là. Et moi, particulièrement, je serai intéressé aussi, beaucoup, à discuter des coûts, parce qu'un des éléments importants, ce sont les coûts associés à ces régimes volontaires d'épargne, et donc il est clair que c'est un des éléments sur lesquels on voudra aussi poser beaucoup de questions.

Alors, voilà, M. le Président, c'étaient quelques-uns de mes commentaires.

#### **Document déposé**

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** Merci, M. le député de Mont-Royal. Suite à la motion du député de Verdun et devant le consentement que j'ai senti unanime, nous ferons parvenir une lettre au député d'Outremont lui témoignant notre reconnaissance vis-à-vis le travail qu'il a effectué à notre commission, mais, pour ça, on va attendre qu'il ne soit plus membre, officiellement, de la commission.

**M. Gauthrin :** M. le Président, si j'ai compris notre secrétaire, il est toujours membre de la commission, mais c'est une question de jours, simplement.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** Il est toujours membre de la commission. Nous, on n'enlève pas un nom à notre commission suite à une publication dans le journal ou à la télévision, ça prend une démission officielle. M. le député de Lévis.

#### **M. Christian Dubé**

**M. Dubé :** Oui, merci, M. le Président. Alors, on s'est quittés, à cette commission, il y a une dizaine de jours, puis on parlait des régimes de retraite, et on revient, et on parle encore des régimes de retraite. Et, comme je l'ai fait la dernière fois, je veux remercier le parti gouvernemental, particulièrement la ministre, pour respecter sa parole. On avait dit que c'était une urgence et on le sent, on est encore ici ce matin sur ce sujet. Je veux la remercier de tenir l'échéancier serré.

Je serais rapide parce qu'en fait il y a eu... On s'entend tous que les régimes de retraite, c'est majeur, c'est un problème complexe, et les solutions sont souvent multiples. Il y a eu, à l'intérieur de la dernière commission qui a porté sur le rapport D'Amours, quand même certains consensus où il fallait s'assurer que nous aidions les Québécois et Québécoises à favoriser l'épargne. Et je pense que, dans un de ces consensus-là, même si les RVER ne sont pas une solution parfaite, ils font partie de la solution. Parce que, comme je le dis, à tout problème complexe, habituellement les solutions sont multiples, et je pense que tous entendent... D'ailleurs, mes collègues, ici, de l'opposition officielle l'ont bien dit, ils avaient présenté un projet. Je pense que les gens s'entendent que les RVER, à quelques modifications proches apportées par le gouvernement, vont faire rapidement consensus. Alors, je pense que ce n'est pas la solution parfaite, mais ça fait partie de la solution, et à ce moment-là...

On a eu quand même plusieurs commentaires, durant le rapport D'Amours, de gens qui sont venus nous dire qu'il y aurait des petites améliorations. Je salue les gens qui vont venir nous en parler, parce que je pense qu'on n'est pas très loin d'une entente, et je remercie encore la Commission des finances publiques de la diligence qu'elle fait sur ce dossier-là, et on va y participer avec toute notre énergie pour en arriver à une des solutions qui fait partie de ce problème complexe là. Alors, merci beaucoup.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** Merci, M. le député de Lévis. Je ne sais pas s'il y a d'autres députés qui voudraient rajouter quelque chose. Ça va?

#### **Auditions**

Alors, nous passons... Là, c'est vraiment à votre tour, MM. Fortin et Faribault, vous avez la parole pour une dizaine de minutes. Par la suite, il y aura 50 minutes d'échange qui seraient réparties entre... 24 minutes par le parti

gouvernemental, 20 minutes par l'opposition officielle et six minutes par le représentant du deuxième groupe d'opposition. Vous avez la parole.

### Bâtirente

**M. Fortin (Daniel) :** Bien, merci, M. le Président. Mme la ministre, MM., Mmes les députés. Bon, tout d'abord, nous vous remercions de nous permettre de comparaître dans le cadre des auditions publiques sur le projet de loi n° 39, la Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite, on y réfère aussi sous le nom de RVER.

Mon nom est Daniel Fortin. Je suis Fellow de l'Institut canadien des actuaires et directeur adjoint chez Bâtirente, responsable des produits et de la distribution. Je suis accompagné de Me Christian Faribault, avocat pour Borden Ladner Gervais.

• (9 h 50) •

Bâtirente est un système de retraite qui propose aux syndicats affiliés à la Confédération des syndicats nationaux, la CSN, des régimes de capitalisation, que ce soient des régimes simplifiés, des RRS, des REER collectifs, des RPDB, et autres, pour leurs membres actifs et des régimes de prestations de revenu de retraite, FERR, FRV collectifs, incluant un service d'accompagnement individualisé pour la planification des revenus de retraite, à leurs membres retraités.

Nous existons depuis plus de 25 ans, et, à ce jour, plus de 350 syndicats affiliés, provenant d'une grande diversité de secteurs économiques, ont institué l'un de nos régimes de capitalisation et négocié avec leurs employeurs les cotisations salariales et patronales qui y sont versées. Ces groupes locaux réunissent présentement plus de 18 000 cotisants, et, en comptant les adhérents inactifs, notre effectif total s'élève à plus de 21 000 membres.

Chacun de nos régimes est institué sur une base exclusive à Bâtirente et fait l'objet d'un enregistrement distinct auprès des régulateurs concernés, que ce soit la Régie des rentes, que ce soit l'Agence du revenu du Canada ou le Bureau du Surintendant, pour un régime sous juridiction fédérale. En confiant l'administration de nos régimes à une société d'assurance, ces derniers sont constitués en contrats de rentes collectives au sens de la Loi des assurances.

Les fonds Bâtirente, qui sont les instruments de capitalisation de ces régimes de retraite, constituent également des entités distinctes instituées pour notre compte exclusif par la société d'assurance à qui nous confions l'administration des régimes. En vertu des conventions intervenues avec l'assureur, Bâtirente assume les responsabilités relatives à l'embauche des sociétés de gestion et du dépositaire de valeurs auxquels sont confiés les actifs des fonds, à leurs politiques de placement ainsi qu'au suivi de l'ensemble des activités qui en découlent. Au 31 juillet 2013, les actifs sous gestion du système de retraite Bâtirente s'élevaient à près de 460 millions. À cet actif s'ajoutent les actifs provenant de partenaires externes, pour un total de 1,6 milliard.

D'abord promoteur du système de retraite, Bâtirente est également inscrit auprès de l'AMF à titre de cabinet de services financiers. C'est à ce titre qu'il prend charge de la distribution de son offre de services auprès des syndicats affiliés à la CSN.

En résumé, le modèle d'affaires qu'a développé Bâtirente au cours des années consiste à fédérer le plus grand nombre de régimes de retraite établis au bénéfice de membres de syndicats affiliés à la CSN dans le secteur privé et, en regroupant leur épargne collective, de tirer parti d'une capacité économique accrue dans le but de négocier de bonnes ententes avec les fournisseurs dont les services sont requis, tels qu'assureurs, gestionnaires de portefeuille, actuaires-conseils et autres professionnels, et tout cela en préservant une grande indépendance à l'égard de ces institutions, en assurant une gouvernance fiduciaire centrée sur la promotion des intérêts des membres et en développant l'expertise professionnelle propre à assurer la réalisation de ses objectifs.

Le modèle d'affaires de Bâtirente a fait ses preuves. Les fonds Bâtirente affichent des performances ajustées pour le risque d'un très bon niveau. Nous développons des stratégies adaptées à nos effectifs, dont Trajectoire, notre stratégie de placement clés en main qui s'ajuste d'année en année avec l'approche de la retraite, et Planirente, notre service d'accompagnement des futurs retraités. D'ailleurs, à cet égard, contrairement aux pratiques actuelles du marché des régimes de capitalisation, nous proposons une approche inclusive où les retraités demeurent membres de leur groupe et continuent de participer au système de retraite en profitant du même taux de frais de gestion que leurs collègues encore actifs.

Quant aux frais de gestion, avec la croissance de nos actifs totaux et ceux de nos groupes individuellement, nous réussissons à les faire baisser d'année en année. Ainsi, en 2013, le taux de frais moyen d'un groupe s'établit à 1,13 % et le taux moyen de l'ensemble de nos participants, incluant les inactifs, à 1,25 %, et nous comptons bien les faire baisser encore. Plus de détails, d'ailleurs, sont disponibles dans notre rapport annuel, dont j'ai un certain nombre de copies disponibles ici, ou sur notre site Internet.

Ayant présenté Bâtirente, permettez-moi de parler un peu plus du projet de loi n° 39 maintenant. Alors, nous suivons bien sûr avec attention les discussions qui entourent le projet de loi n° 39, comme nous l'avons fait pour le projet de loi n° 80 qui l'a précédé l'an dernier. Nous sommes actuellement préoccupés de l'impact qu'aura son entrée en vigueur dans notre environnement et en particulier des risques qu'il pourrait faire courir à notre modèle d'affaires.

Parmi ces sujets de préoccupation, mentionnons les suivants : tout d'abord, la notion d'exclusivité du RVER et la notion d'administrateur. Comme nous l'avons mentionné plus haut, notre système de retraite repose sur un partenariat avec une compagnie d'assurance québécoise qui administre nos divers régimes de capitalisation et de prestations de revenu et qui établit les fonds Bâtirente, lesquels constituent le cœur de notre système de retraite.

Or, selon l'article 11 du projet de loi, l'administrateur de RVER ne pourrait enregistrer qu'un seul RVER. Ainsi, ne pouvant enregistrer un RVER réservé à Bâtirente et donnant accès aux fonds Bâtirente comme il le fait actuellement pour notre RRS ou notre REER collectif, cette disposition empêcherait Bâtirente d'opérer dans un environnement

d'égalité des conditions de concurrence lui permettant d'offrir un RVER aux syndicats affiliés qui auraient convenu de ce type de régime avec leurs employeurs. Notons que notre assureur nous indique être prêt à administrer notre RVER pourvu que la loi le lui permette.

En ce qui concerne la notion d'administrateur, par ailleurs, tel que libellé, l'article 13 nous interdirait d'obtenir l'autorisation d'agir à titre d'administrateur de notre RVER, puisqu'au sens du libellé actuel nous ne sommes ni un assureur, bien que l'essentiel des opérations administratives requises par nos régimes soit accompli par un assureur, ni une société de fiducie ou un gestionnaire de fonds d'investissement inscrit.

En ce sens, les amendements suggérés à l'article 13, ci-annexés, visent à ce qu'une entité comme Bâtirente puisse prétendre au statut d'administrateur d'un RVER dans la mesure où l'administration de ce RVER est accomplie de concert avec une société d'assurance, une société de fiducie ou un gestionnaire de fonds d'investissement.

Ce que nous proposons équivaut à ce que permet déjà la loi sur les normes de prestation de pension du fédéral en vertu de laquelle Bâtirente peut agir à titre d'administrateur de régime de retraite interentreprises, tout en confiant ses opérations administratives à une institution financière. Notons aussi que la Loi sur les régimes de pension agréés collectifs, le RPAC, l'équivalent du RVER au fédéral, ne réserve pas le statut d'administrateur des RVER aux trois catégories de personnes décrites à l'article 13.

Nous souhaitons donc qu'il soit permis d'ajouter le RVER à notre gamme de produits afin que les syndicats affiliés à la CSN, dont les membres auront l'obligation de cotiser à un RVER ou qui auront négocié avec leurs employeurs le versement de cotisations salariales et patronales à un RVER, puissent le faire en participant à la mise en commun mise de l'avant par notre système de retraite syndicale.

En résumé, nous recommandons au législateur d'amender l'article 13 de manière à permettre au représentant d'une pluralité de preneurs de régimes de capitalisation d'agir à titre d'administrateur d'un RVER, pourvu qu'il le fasse de concert avec l'une des personnes morales désignées au paragraphe a, b ou c.

Parlons maintenant des rapports collectifs de travail, donc comment adapter le RVER à cette réalité. Dans le contexte du RVER où les salariés assument tous les risques liés à la capitalisation de leur retraite, il ne serait que normal que, dans un milieu de travail syndiqué, il revienne au syndicat, seul représentant des salariés selon le Code du travail, de choisir le RVER qui s'appliquera à ses membres. Or, tel que rédigé, le projet de loi ne permet aucunement au syndicat accrédité d'un milieu de travail de se constituer en preneur du contrat de RVER, comme il peut pourtant le faire pour un régime de retraite simplifié ou même un REER collectif.

En effet, comme prévu aux actuels articles 16 et 41 à 49 du projet de loi n° 39, ce droit est strictement réservé à l'employeur. Notons que, selon une étude que nous avons conduite avec les fédérations du secteur privé de la CSN, environ 30 % de leurs syndicats n'ont pas encore réussi à négocier un régime de retraite auquel contribuent leurs employeurs.

C'est pourquoi nous recommandons que la loi oblige la consultation du syndicat d'un milieu de travail où le RVER doit être offert et qu'elle permette au syndicat de souscrire le contrat avec l'administrateur de RVER de son choix quant aux salariés qu'il représente.

• (10 heures) •

De plus, il est à prévoir que, dans les milieux syndiqués où s'imposera un RVER, un syndicat représentant les salariés cherchera à négocier une participation de l'employeur. Lorsque l'employeur aura accepté de verser une telle cotisation patronale au RVER en vertu d'une convention collective, il devrait être privé de pouvoir modifier unilatéralement sa cotisation dont il bénéficierait selon le deuxième alinéa de l'article 52.

Nous croyons donc que l'article 52 devrait être modifié afin que le droit de l'employeur de modifier unilatéralement sa contribution au RVER ne s'applique pas lorsque cette cotisation est établie par convention collective.

Finalement, un dernier commentaire de nature plus générale, nous l'avons intitulé *Déshabiller Pierre pour habiller Paul*. Alors, nous souhaitons conclure nos représentations par une légère mise en garde. Celle-ci porte sur la notion de faible coût traitée à l'article 26 du projet de loi. Nous voyons un grand risque dans l'approche sous-tendue par l'énoncé d'intention qui s'y trouve. Non pas que nous soyons contre la baisse des coûts, nous nous employons continuellement à obtenir de meilleurs prix, tant pour les services administratifs que pour la gestion des portefeuilles. Toutefois, nous souhaitons rappeler le leitmotiv lancé par le comité D'Amours sur la vérité des coûts.

Les échos que renvoie actuellement le marché indiquent que les institutions financières susceptibles d'instituer des RVER craignent que ceux-ci ne soient difficiles à rentabiliser en raison notamment de la faible taille des comptes attendue et des faibles taux de participation qui pourraient y être observés. Nous partageons en effet les craintes voulant qu'en l'absence de cotisation patronale obligatoire au RVER le taux d'«opting out» — pardonnez-moi cette expression — surpassera les prévisions du gouvernement.

Si ces craintes se matérialisent, nous appréhendons que les autres régimes de capitalisation actuellement administrés par ces institutions financières — le nôtre, par exemple — ne se retrouvent dans la situation de devoir faire face à des conditions financières détériorées lorsque viendra le temps d'établir ou de renégocier leurs ententes financières avec ces institutions qui chercheront, tôt ou tard, à équilibrer les comptes de leurs opérations en régimes de capitalisation en refilant la facture à leurs clients non réglementés.

C'est pourquoi nous recommandons au législateur qu'afin de ne pas nuire aux régimes de capitalisation existants, la protection accordée aux participants de RVER par l'article 26 quant aux frais et coûts que l'administrateur d'un RVER peut leur charger soit étendue à tous les promoteurs de capitalisation qui ne sont pas des RVER.

Nous remercions les membres de la commission d'accorder considération à nos représentations. Les enjeux stratégiques à propos desquels nous vous invitons à modifier le projet de loi n° 39 sont susceptibles d'entraver significativement notre capacité de développer le système de retraite collectif Bâtirente en l'améliorant, tout en continuant de faire diminuer les frais assumés par nos membres.

Nous soumettons que nos propositions sont de nature à bonifier le projet de loi sans entraver le développement des RVER mais en évitant qu'il ne nuise aux promoteurs comme nous qui poursuivons le même objectif, à savoir de répondre le plus efficacement possible et économiquement aux besoins des travailleuses et des travailleurs en matière de capitalisation des retraites. Merci bien.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** Merci beaucoup. Vous avez dépassé de quatre minutes, alors nous allons diminuer les échanges de deux minutes de chaque côté, et puis on pourra récupérer le temps. Merci de votre présentation. Mme la ministre.

**Mme Maltais :** Merci. Bonjour, M. Fortin, bonjour, M. Faribault, qui vous accompagne, je crois. Bienvenue à cette commission parlementaire. Merci d'avoir accepté de présenter ce mémoire ce matin. On sait qu'on a été... On a fait une modification d'horaire, et vous avez accepté de venir ce matin. On apprécie.

Vous ouvrez cette commission parlementaire avec quelques bonnes questions, je dois dire. Il y en a certaines, je vais vous dire tout de suite, que la Régie et nous allons étudier sérieusement. Je pense, par exemple, à qu'est-ce qu'on fait avec Bâtirente. Devrait-il être un administrateur de RVER? Dans quelles conditions cela pourrait-il se faire? Je vous le dis tout de suite, je pense qu'avec la Régie on va étudier ça. Je vous demanderai, par contre, de peut-être plaider encore ou de m'expliquer bien comment ça pourrait fonctionner, parce que, nous, les RVER, c'est... il n'est pas question qu'il y ait plusieurs RVER par employeur. C'est un régime RVER par employeur, c'est important que... par administrateur. Or, vous en avez plusieurs, donc ça va être un peu compliqué.

Consultation du syndicat, on va examiner ça. Ça aussi, j'aimerais ça vous entendre là-dessus, comment ça pourrait se passer, quels pourraient être les délais, est-ce qu'il pourrait y avoir... On ne veut pas qu'il y ait de droit de... Entre consultation et décision, il y a une différence. Vous demandez donc consultation.

Et l'autre, c'est l'exclusion des conventions collectives. Si jamais une convention collective prend le pas sur le RVER, c'est évident, pour moi en tout cas, qu'une convention collective étant une entente négociée, c'est elle qui... normalement, c'est la dernière signée... La dernière entente signée est celle qui fait foi. Alors, ça devrait être la convention collective, mais c'est une bonne question à laquelle on va s'attarder. Je vous le dis tout de suite, là, on a bien, bien, bien écouté vos remarques, puis il y a des questions intéressantes.

Maintenant, Bâtirente, revenons-y. Bâtirente administrateur, comment est-ce que ça pourrait fonctionner? Est-ce que vous n'auriez pas des modifications à faire chez vous? Quel serait le type d'amendement qu'on pourrait introduire? J'aimerais ça que vous nous expliquiez un peu mieux comment ça pourrait fonctionner.

**M. Faribault (Christian) :** Oui. Mme la ministre, merci beaucoup pour votre question. Christian Faribault. En fait, les administrateurs sont prévus actuellement au projet de loi, à l'article 13, ce sont les assureurs, les sociétés de fiducie, les gestionnaires de fonds d'investissement. Puis nous comprenons que la raison pour laquelle ces trois types d'entités sont présentés à ces administrateurs, c'est parce qu'elles sont régies par une réglementation qui encadre leurs activités, ce qui est tout à fait louable.

Maintenant, dans chacune de ces réglementations-là, mais en particulier pour les gestionnaires de fonds d'investissement, ils sont régis par la Loi sur les valeurs mobilières, qui, elle, prévoit des dispenses lorsque le régime d'inscription n'est pas nécessaire dans les circonstances, c'est-à-dire que le régime d'inscription, par exemple, en vertu de la Loi sur les valeurs mobilières, vise à assurer la compétence, l'intégrité, la solvabilité des acteurs de l'industrie. Toutefois, le législateur, dans la Loi sur les valeurs mobilières, prévoit des dispenses lorsque ces protections ne sont pas nécessaires étant donné les circonstances, par exemple lorsque l'entité qui rend les services est elle-même déjà régie par un autre cadre réglementaire qui offre les mêmes protections.

Dans notre cas, ce qu'on propose, c'est que Bâtirente, sous son modèle actuel qui délègue ou en partenariat avec une société qui, elle, serait déjà titulaire du permis d'administrateur, puisse devenir l'administrateur de son propre régime de retraite. Ce que je veux dire par là, c'est que Bâtirente, qui délègue l'essentiel des fonctions administratives reliées au... enfin, à ces régimes de capitalisation à un assureur, serait certain d'avoir la protection voulue par l'intention qui est recherchée par l'article 13 actuellement. Donc, Bâtirente, qui délèguerait à un assureur, tel qu'il le fait actuellement, l'essentiel des fonctions reliées à ces régimes de retraite, assurerait que le régime de retraite soit régi par une entité qui est sous l'égide d'un cadre réglementaire qui assure la protection au régime ainsi qu'aux épargnants.

**Mme Maltais :** Écoutez, vous êtes un peu un intermédiaire entre l'assureur et les employés. C'est un peu le rôle que vous faites, c'est-à-dire vous faites la promotion du régime. Vous négociez avec le patron? Qui négocie avec le patron, s'il y a cotisation du patron?

**M. Faribault (Christian) :** Ce sont les syndicats.

**Mme Maltais :** Ce sont les syndicats.

**M. Faribault (Christian) :** Ce sont les syndicats.

**Mme Maltais :** Donc, ce n'est pas vous qui faites ça.

**M. Faribault (Christian) :** Pas du tout, pas du tout.

**Mme Maltais :** Qui vous contacte pour vous dire : Il y a ici une entreprise qui voudrait établir un régime?

**M. Faribault (Christian) :** Bien, c'est le réseau CSN dans son ensemble, donc à travers les conseillers syndicaux qui sont rattachés à des fédérations, dans des milieux de travail, qui parle aux exécutifs syndicaux puis qui suit ça de près.

**Mme Maltais :** Ce que j'essaie de savoir, c'est donc... c'est véritablement... c'est le syndicat qui vous contacte parce qu'il a négocié avec le patron. Vous n'entrez pas en contact avec l'employeur.

**M. Faribault (Christian) :** Occasionnellement. Occasionnellement, on... Notre clientèle est essentiellement les syndicats et les conseillers syndicaux qui les accompagnent. Ce sont eux, les maîtres d'oeuvre. Si eux nous disent : Nous aimerions que vous fassiez une présentation à l'entreprise XYZ, on va le faire. Mais ce n'est pas notre rôle d'aller négocier en aval.

• (10 h 10) •

**Mme Maltais :** O.K. C'est parce que les régimes volontaires d'épargne-retraite sont présentés aux employeurs qui doivent mettre en place le régime volontaire d'épargne-retraite. C'est les individus qui peuvent utiliser leur droit de sortie, une option de sortie. Alors, la relation se fait avec l'employeur.

Dans votre cas, la relation se fait surtout avec le syndicat. Mais je ne dis pas que c'est mauvais, mais je cherche à voir, là, vraiment les différences, comme les différences qui pourraient faire l'objet de discussions ou des différences qu'on pourrait occulter, si nécessaire. Mais normalement le régime volontaire d'épargne-retraite, on le... on veut faire adhérer les gens qui n'ont pas de régime, qui sont complètement dans le vide, et souvent il y a une concordance avec le fait que ce sont des gens qui sont non syndiqués. Donc, vous, ce serait pour la partie syndiquée CSN simplement. Vous ne voulez pas commencer à devenir des promoteurs de RVER de façon large.

**M. Fortin (Daniel) :** Ce n'est pas du tout notre mission, ce n'est pas du tout notre mission. Je vais peut-être donner l'exemple suivant : présentement, dans le milieu syndical CSN, alors des syndicats discutent avec leur employeur. Ils ont des choix, ils peuvent mettre sur pied des REER collectifs, des régimes de retraite simplifiés ou d'autres véhicules collectifs. Et à partir de 2014 va s'ajouter un nouveau véhicule qui va s'appeler RVER. Alors, les syndicats et l'employeur vont discuter des différentes options : Est-ce qu'on met en place un RVER? Est-ce qu'on met en place un REER? Parce qu'il va y avoir une obligation, là, qui va tomber, là, sur une période de temps donnée, et ils vont... Vous pouvez imaginer que tout ce monde-là vont se poser la question : Est-ce qu'on va vers les RVER ou on met enfin un REER? Parce qu'on ne s'était pas badré d'en mettre un avant, mais là la loi oblige de mettre un véhicule collectif, et, nous, ça ne sera pas... parce qu'ils ont la possibilité de le faire, puis ce sera même un CELI, s'ils le veulent. Mais il va y avoir une discussion entre les parties syndiquées... les parties syndicales et les employeurs sur le type de véhicule.

Présentement, s'ils choisissent un CELI, s'ils choisissent un REER, s'ils choisissent un régime simplifié, ils peuvent faire affaire avec Bâtirente, s'ils le veulent, comme ils peuvent faire affaire avec une autre institution financière, parce qu'avec Bâtirente et son association avec une institution financière ils accomplissent la même chose. Et tout ça se fait très, très bien, dans la transparence.

Là, ce qu'il risque d'arriver, c'est que demain matin on va rajouter un produit qui s'appelle RVER à la liste : Est-ce que c'est un REER? Est-ce que c'est un RVER? Est-ce que c'est un CELI? Et là, s'ils choisissent le RVER, oups, là, Bâtirente, ça ne fonctionne plus. Mais Bâtirente fonctionnait pour tous les autres. Mais là Bâtirente ne fonctionnerait plus pour le RVER, puis on s'est dit : Bien, ce serait bête, parce qu'on accomplit de belles choses avec nos travailleurs.

Le modèle, j'en parlais tout à l'heure, le modèle Bâtirente est le seul à mettre beaucoup d'emphasis sur l'aspect retraite. Nous accompagnons, parce que, comme ce sont des régimes d'accumulation de capital, ce sont des comptes de banque, les gens arrivent à la retraite, et, dans la plupart des cas, ils vont partir avec leur argent, puis ils ne savent pas trop quoi faire avec. Bâtirente a développé un modèle où on les accompagne dans la retraite. Donc, on les éduque à ce que ce régime d'épargne soit véritablement un régime de retraite et on fait tout ce qu'il faut pour pouvoir les accompagner une fois qu'ils sont à la retraite, en leur permettant, entre autres, de profiter des mêmes taux de frais comme s'ils étaient encore membres de leur groupe.

Alors, c'est un modèle unique au Québec, et on trouve ça dommage que, si demain matin un nouveau véhicule collectif prend place, qui s'appelle RVER, soudainement on n'ira pas... on ne pourra pas en faire la promotion.

**Mme Maltais :** Une autre question, sur les coûts. Vous dites que, dans l'ensemble, les frais moyens de Bâtirente sont de 1,25 %. Ce que j'aimerais savoir, c'est... Vous avez un fonds, je pense, le fonds diversifié Bâtirente qui a le plus d'actifs, hein, dans... Est-ce que les... Quels sont les frais d'administration de ce fonds-là? Quand c'est un gros fonds, autrement dit, est-ce que véritablement les fonds sont... les frais sont moins bas? C'est quoi, le... Est-ce qu'il y a une grosse variation, dans vos fonds, dans les frais d'administration?

**M. Fortin (Daniel) :** Bien, nous avons une stratégie de tarification qui pourrait se comparer à celle de plein d'autres institutions financières, donc il y a un certain secret qui entoure ça. Mais la tarification, présentement, va aller en fonction de certains critères propres aux groupes et non pas propres aux fonds. Nous avons... Vous parlez d'un fonds en particulier. Vous savez, nous offrons une douzaine de fonds en plus de la stratégie Trajectoire, qui est une approche cycle de vie, là, qui est très populaire dans le marché et qui simplifie énormément les décisions de placement des membres parce qu'ils n'ont pas à prendre de décision au cours de leur carrière ni même à la retraite. Mais, en ce qui concerne la tarification, présentement cette tarification-là est modulée selon certains critères propres à chaque groupe : taille du groupe, taille de l'actif ou de l'épargne, volume de cotisations de ces groupes.

**Mme Maltais :** Dans le projet des RVER, on a des articles qui sont spécifiquement... qui voient à contrôler les coûts, les frais de gestion. Alors, je me demandais si, dans votre expérience... Ce que j'essayais de vous soutirer, ce n'était pas une information confidentielle, mais bien d'essayer de voir si vous aviez réussi à limiter les coûts puis quels sont les gestes qui nous permettent de limiter véritablement les coûts de frais... les frais de gestion.

Je sais que, pour l'ensemble de vos fonds, on nous parle... vous nous dites que c'est à peu près 1,25 %, ce qui est beaucoup moins bas que d'autres. Alors, c'est juste que je me disais que vous aviez une pratique intéressante. Je ne sais pas quelle partie vous pouvez nous donner pour nous amener à voir comment on peut contrôler les coûts, si c'est efficace, si c'est faisable. Parce que vous-même, dans votre mémoire, vous nous dites que le fait de contrôler les frais de gestion inquiète le marché. Alors, je me demandais... Autrement dit, est-ce que c'est réaliste, ce qu'on propose?

**M. Fortin (Daniel) :** Ah bon! Ce que vous proposez au niveau du RVER ou ce que Bâtirente fait comme...

**Mme Maltais :** Je pense que c'est réaliste, parce que vous le faites, dans votre cas, mais, moi, c'est... Nous, on propose des frais de gestion qui se situent autour de 1 %.

**M. Fortin (Daniel) :** Le problème des frais de gestion dans le projet RVER, dans mon esprit à moi, le défi, puis on l'a mentionné un petit peu, c'est l'inégalité entre les produits offerts, c'est-à-dire que vous allez avoir, sur le marché, un produit RVER qui va être réglementé, alors que les autres produits, REER, RRS, RPDB, CELL, ne sont pas réglementés au niveau des frais, ce qui est très dangereux à ce moment-là.

Parce que j'imagine que vous ne voulez pas que les gens déplacent leurs épargnes du REER collectif vers le RVER. Ce n'est pas le but recherché. Le but recherché, c'est que les gens épargnent davantage, hein, d'abord, puis aller rejoindre ceux qui n'épargnent pas. Et c'est ça, le danger. C'est que, si vous avez un produit dans le marché... Parce que le RVER, là, il ne faut pas se cacher, il va se comparer au REER, il va se comparer au CELL. Les gens vont comparer, ils vont dire : C'est quoi, les conditions du RVER? Quelles sont les conditions pour retirer mon argent? Quelles sont les conditions dans le REER? Quelles sont les conditions dans le RRS ou dans le régime à cotisation déterminée, plus traditionnel? Et là, quand ils vont regarder les frais, bien, s'il y a un déséquilibre, c'est certain qu'il risque d'y avoir un déplacement. Et nous craignons énormément ce déplacement d'épargnes vers d'autres produits.

Bâtirente à l'avantage d'être un organisme sans but lucratif, premier point. Bâtirente, également, utilise... Comme on l'a mentionné dans notre document, nous fédérons les régimes de nos groupes, c'est-à-dire qu'au lieu d'avoir un groupe, dans une usine, qui a son régime d'épargne et qui négocie avec une institution financière des conditions x, bien, avec Bâtirente, ce groupe-là est mélangé avec 350 autres groupes dans un effort de négociation auprès des institutions financières. Alors, imaginez, moi, je m'en vais voir des institutions financières, là, pour faire administrer les régimes que nos syndicats réussissent à négocier et j'ai tout un pouvoir d'achat. J'ai 21 000 membres, j'ai 350 groupes que je représente auprès des institutions financières, que je représente auprès des gestionnaires de portefeuille, ce qui me permet d'aller chercher des conditions financières incroyablement basses. Et c'est exactement ce que nous faisons, ce qui fait que certains de nos groupes présentement paient des frais nettement inférieurs à 1 %, nettement inférieurs à 1 %. Mais, de la même façon, nous accommodons des petits groupes très, très modestes, parce que c'est notre mission, où, là, le niveau de frais est un peu plus élevé.

**Mme Maltais :** Merci pour moi.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** M. le député de Dubuc, il reste environ huit minutes à votre formation.

**M. Claveau :** Bonjour, monsieur. Merci pour votre présentation. Peut-être une petite question par rapport à votre expérience. On sait que plusieurs Québécois n'ont aucune épargne en vue de leur retraite, puis le RVER, bien, ça va prendre un geste pour se désinscrire au départ, du RVER, si on ne veut pas participer. Mais, selon votre expérience, pensez-vous que la venue d'un RVER va faciliter l'épargne des Québécois, entre autres ceux qui n'ont aucun régime, là, de retraite? Parce que votre modèle, vous, c'est avec les syndicats, et déjà les gens... vous avez déjà une sensibilisation qui est faite auprès des travailleurs.

• (10 h 20) •

**M. Fortin (Daniel) :** Je ne crois pas que la solution pour convaincre les Québécois d'épargner réside dans un nouveau produit. Si je ne suis pas capable de convaincre les Québécois à l'intérieur d'un REER collectif, un arrangement aussi simple qu'un REER collectif, qui échappe aux législations, aux législations provinciales, malheureusement... Si on n'est pas capables avec un REER collectif, pourquoi serions-nous davantage capables avec un RVER? En mettant des chaînes, en obligeant... mais on peut obliger, quant à ça, dans un REER, là. Mettons-nous des... Définissons-nous des règles au niveau des REER ou au niveau des CELL. On peut accomplir la même chose. Est-ce qu'on a besoin de définir quelque chose d'autre qui s'appelle RVER? Je n'en suis pas convaincu. Premièrement.

Deuxièmement, le 2 millions de Québécois qui est visé ici, il faut se rappeler qu'il y en a 1 million, c'est des travailleurs autonomes. Les travailleurs autonomes, de toute façon, ne sont pas associés à aucune organisation. Ils se prennent en main, par leur définition, de par la nature même de leur travail, et ce sont des individus qui gèrent leurs avoirs tout seuls. Est-ce qu'ils ont besoin d'un RVER? Mon impression, c'est que non. Les travailleurs autonomes, je pense, de par le choix qu'ils ont fait, plus souvent qu'autrement, vont s'organiser eux-mêmes avec leurs REER et autres. Il reste le million de très, très petites entreprises. Celles qui sont, en tout cas, dans un milieu syndical, nous travaillons très, très fort pour poursuivre notre démarche, à les inviter à mettre en place des régimes.

Est-ce qu'on a besoin d'un RVER? Pas du tout. Oui, on a besoin qu'au Québec il y ait davantage de pression pour obliger les gens et les organisations, les employeurs à participer à ça. Est-ce qu'il faut que ce soit par un nouveau véhicule? Je ne suis pas sûr, je n'y crois pas plus.

**M. Claveau :** Mais les travailleurs autonomes, c'est 300 000 et non 1 million qu'il y a au Québec, là. Donc, des gens, des travailleurs sans régime, c'est plus que la moitié, là, des 2 millions que vous faites part. Et vous ne croyez pas que la venue d'un RVER, qui, au départ, demandera un geste du travailleur de se désinscrire... donc, c'est une étape supplémentaire dont il devrait y avoir une conscientisation, au départ, à prévoir pour sa retraite. Mais vous n'êtes pas d'opinion, vous, que ça va nécessairement inciter le travailleur à...

**M. Fortin (Daniel) :** Oui. L'expérience américaine concernant ces approches d'adhésion automatique, là — en anglais, d'«autoenrollment» — s'est avérée relativement positive, mais le contexte est peut-être un petit peu différent, là il faut penser ici que, malgré cette adhésion automatique, il est tellement facile de s'en retirer, compte tenu en plus que les employeurs n'auront aucune obligation de verser un seul sou là-dedans. Tout ce qui risque d'arriver, c'est que soit, par automatisme, les gens vont tout de suite se retirer ou ils vont régler le problème : pour éviter d'être sujets à la loi, ils vont mettre sur pied un REER. C'est très facile, hein? Demain matin, vous mettez un REER collectif, il n'y a aucune loi provinciale qui va venir les embêter, l'employeur n'est pas obligé de cotiser, les employés ne sont même pas obligés de cotiser non plus, puis on vient de régler le problème. Il n'y aura personne dans les RVER. Si, demain matin, en réponse au RVER, tout le monde se dirige vers un REER collectif ou un CELI collectif, on vient de régler la question.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** Mme la ministre.

**Mme Maltais :** M. le Président, simplement une petite... en tout cas, juste... Je ne voudrais pas faire une guerre de chiffres, mais les chiffres que j'ai du ministère des Finances quant au nombre de travailleurs autonomes, c'est que, sur les 2 millions de personnes à qui s'adressent les RVER, il y a 600 000 personnes qui se qualifient comme étant soit travailleurs autonomes, propriétaires ou associés. Alors, si on diminue puis qu'on resserre à travailleurs autonomes, on est sûrement en bas du demi-million puis on est peut-être aux alentours de 300 000 à 400 000. Je voulais juste ramener, peut-être, le chiffre dans des proportions plus exactes, si vous permettez.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** Ça va, pour...

**Mme Maltais :** Oui.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** M. le député de Verdun.

**M. Gauthrin :** Je vous remercie et je vous souhaite la bienvenue à cette commission. Je dois dire, pourtant, je connais assez bien ce qui se passe dans les régimes de retraite, je ne connaissais pas Bâtirente, je vous le dis. Donc, j'apprends des choses ce matin. Et la difficulté que j'ai avec vous, c'est que vous êtes les premiers qui témoignez sur les RVER, alors que j'aurais aimé, après avoir entendu les autres témoignages, pouvoir vous questionner si la manière pouvait être intégrée dans le projet de loi.

Là, si j'ai compris, vous êtes — je vais essayer de voir ce que j'ai compris de votre mémoire — un organisme à but non lucratif, j'imagine, avec des liens structurels avec la CSN...

**Une voix :** Tout à fait.

**M. Gauthrin :** ...tout à fait, quant à votre conseil d'administration, j'imagine. Mais votre avantage par rapport aux personnages, à vos clients, en quelque sorte, est double. Vous fédérez... il y a un mécanisme de fédération des régimes à contributions... c'est-à-dire à capitalisation, ce qui vous donne un pouvoir de négociation auprès de l'assureur qu'individuellement les gens n'auraient pas eu, premièrement.

Deuxièmement, je voudrais savoir : Est-ce que vous faites de l'éducation auprès des travailleurs et des travailleuses de manière à les inciter à mieux comprendre quel est l'avantage d'avoir un tel mode, un mécanisme de capitalisation?

**M. Fortin (Daniel) :** C'est au cœur de notre mission. Nous avons... Je parle, dans notre document, du système qu'on appelle Planirente, qui consiste...

**M. Gauthrin :** Oui, je veux bien essayer rapidement, là... Je l'ai justement, aussi, sur votre site Internet.

**M. Fortin (Daniel) :** C'est ça. Alors, Planirente, c'est une approche que nous proposons aux groupes qui sont membres chez nous, une approche d'accompagnement en trois étapes. Alors, les travailleurs dans la cinquantaine, nous organisons des formations de groupe auprès de ces travailleurs pour les sensibiliser à la retraite qui s'en vient dans 10 ans, dans cinq ans, leur faire prendre conscience de là où ils sont, de l'urgence, s'ils n'ont pas assez épargné encore, d'accélérer la cadence, de les sensibiliser sur les régimes publics. Alors, ça, c'est la première étape.

La seconde étape, nous organisons des sessions de formation en plus petits groupes, qui s'adressent à ceux qui sont à un an ou deux ans de la retraite — ils viennent avec leurs conjoints — en collaboration avec des collègues

que vous connaissez peut-être, que ce soit le collègue Marie-Victorin ou ici, à Québec. Et là, à ce moment-là, ce sont des sessions de fin de semaine où les conjoints viennent, et là on leur parle de ce que ça peut représenter, la retraite, pour eux dans la réalité de tous les jours, autant le volet psychosocial, le volet santé, le volet financier, également.

Et le troisième élément de notre concept Planirente, c'est l'accompagnement individuel, où, là, nous avons des planificateurs financiers, des gens qui vont s'asseoir avec... On va aller dans la cuisine, on va aller voir nos travailleurs chez eux, dans leur cuisine, puis on fait le tour de ce qu'ils ont comme avoirs, comme épargnes, et on les aide à structurer leurs revenus de retraite en fonction de l'épargne dont ils disposent.

**M. Gauthrin :** Et, je ne sais pas, les régimes de capitalisation que vous gérez, est-ce qu'ils sont individualisés? Parce que, dans les RVER comme tels, il y a la possibilité d'avoir une stratégie de placement — bien conseillée, bien sûr — différente si vous avez 20 ans ou 25 ans que si vous avez 50 ou 55 ans ou, disons, l'âge de retraite moins epsilon suivant l'âge de la retraite, qu'on considère... Je ne voudrais pas faire le débat sur l'âge de la retraite ici, avec vous ou avec, bon, mes collègues. Mais est-ce que, là, il y a une possibilité aussi d'avoir une stratégie de placement? C'est individualisé aussi?

**M. Fortin (Daniel) :** C'est totalement individualisé. C'est totalement individualisé. Vous savez, les REER collectifs, les régimes de retraite simplifiés, chez nous, c'est une approche collective au niveau de la négociation, des conditions de participation, de taux de cotisation, soit, mais la décision de placer son argent, la décision de quand la décaisser en fonction des lois existantes, ce sont des décisions individuelles qui sont prises par les membres, et nous les accompagnons là-dedans.

**M. Gauthrin :** Parce que, si vous... Vous n'avez pas eu la chance peut-être, mais, si vous écoutez cette session, ici, de la commission, vous allez voir que, dans la majeure partie des mémoires, on insiste sur l'importance, réellement, de l'information et de la formation. Ils mettent ça absolument... Et les mémoires qu'on va recevoir, bien sûr, nous disent : La loi n'intègre pas assez cette dimension actuellement, qui doit... d'accompagnement entre quelqu'un de... celui qui choisit d'aller vers un RVER, etc. Là, vous avez un modèle que moi, je voudrais peut-être mieux connaître, et, à ce moment-là, je vais me renseigner.

**M. Fortin (Daniel) :** Oui. En fait, votre commentaire est extrêmement intéressant, parce qu'un des dangers qu'on voit du RVER, c'est ce que j'appellerais le nivellement par le bas, c'est-à-dire que, si on réglemente un produit au détriment des autres en obligeant les institutions financières à garder un frais très bas, alors que ce qu'on entend dans le marché, c'est que ce genre de produit là risque d'être coûteux pour les institutions financières... Parce que, les institutions financières, tout est question de volume, de volume de cotisations, de montants d'argent accumulés. Et, si les RVER sont condamnés à être l'enfant pauvre des produits d'épargne puis qu'on empêche les institutions financières de moduler le taux de frais, ce qui risque d'arriver, c'est que, puis on se l'est fait dire, ils vont enlever les services.

**M. Gauthrin :** ...je comprends ça.

• (10 h 30) •

**M. Fortin (Daniel) :** Ils vont dire : Le RVER, étant donné qu'on ne peut pas charger un frais raisonnable, parce que la loi nous l'empêche, on va limiter les services au maximum. Il n'y a presque aucun service. Accès Internet par toi-même, mais demandes-en pas plus. Et ce qui est dangereux, le danger que moi, je vois là, c'est que des groupes, même des groupes syndiqués, qui opèrent un REER ou un RRS à un taux de frais peut-être un peu plus élevé, parce que la loi ne plafonne pas le frais de ces produits-là, ah, soudainement, bien, on va choisir le produit le moins dispendieux. Et voilà pour les services, ils disparaissent.

**M. Gauthrin :** Et sans accompagnement, qui est absent au coeur même du projet.

Vous connaissez... Vous avez lu la loi qui est devant nous actuellement. Est-ce qu'il y a possibilité de fédérer, dans les articles tels qu'ils sont, l'approche de... Parce que, dans ce que vous faites, vous obtenez des coûts qui sont des coûts intéressants. Parce que le fait, j'imagine, de faire affaire avec vous dans un régime de capitalisation, c'est que vous avez des coûts de... vous arrivez à avoir des coûts de gestion plus bas que d'autres, à l'heure actuelle.

Et vous vous rappelez que... Si vous avez lu le rapport D'Amours — que je suis sûr que vous avez lu dans vos temps libres — vous avez vu, à l'heure actuelle, que, lorsqu'ils comparent les régimes à prestations déterminées et les régimes à cotisation déterminée... C'est qu'ils disent que, lorsque quelqu'un gère son propre régime, REER par exemple, il arrive avec des coûts de gestion qui sont extrêmement importants et des coûts de rentabilité qui sont relativement faibles par rapport aux autres. Mais, vous, le fait de fédérer permet d'avoir des coûts beaucoup plus bas, d'après ce que je comprends. Et ça, je comprends ça.

**M. Fortin (Daniel) :** Tout à fait. Puis j'irais même une étape plus loin. Vous savez, dans la plupart des régimes d'accumulation de capital, lorsque les gens arrivent à la retraite, ils travaillent pour une organisation donnée, ils s'en vont à la retraite, ce qui se passe dans toutes ces organisations-là, on dit à l'individu : Bien, voici ton pot d'argent, voici ton compte de banque, bonjour, fais ce que tu veux avec. Et là la personne se vire de bord, va voir une institution financière, et là elle est toute seule. Et donc elle va voir son institution financière, et là, à titre de membre seul — tu n'es plus attaché à un groupe, là — bien là, le taux de frais, généralement, va monter à 2,5 %, 3 %, peut-être plus. Alors que Bâtirente est le seul modèle où on dit à nos travailleurs : Non, non, non, quand vous partez à la retraite, là, vous pouvez demeurer dans votre groupe. Et là le taux de frais est incroyablement plus bas.

**M. Gauthrin :** Ça, ça a été une demande qui nous a été faite par ceux qui sont venus témoigner devant nous, dans le cadre de la commission qu'on a eue sur le rapport D'Amours, de pouvoir permettre aux gens de demeurer à l'intérieur.

Question : À l'heure actuelle, dans la loi actuelle qui est devant nous, est-ce qu'on peut fédérer les différents RVER pour avoir ce que vous avez, vous aussi, cet avantage lorsque vous négociez avec une compagnie d'assurance? Est-ce que la... Moi, j'ai l'impression que la loi ne le permet pas. Et est-ce que... ou à moins que j'aie mal compris la loi. Est-ce que vous, qui êtes des experts dans la fédération, si je puis dire...

**M. Fortin (Daniel) :** L'élément de fédération, il s'exerce chez nous par le fait que nous regroupons le pouvoir de... Chaque groupe est autonome, hein? Parce que chaque organisation a négocié ses conditions. La fédération se fait à notre niveau lorsqu'on se retourne de bord, puis on regarde les institutions financières, puis on leur dit : Bien, en faisant affaire avec toi, je te propose 350 organisations, je te propose 25 000 membres. C'est là où la fédération se fait, mais chacun...

**M. Gauthrin :** Et je m'adresse à... Excusez-moi.

**M. Fortin (Daniel) :** ...a son régime, hein? Chacun a son REER, chacun a son RRS.

**M. Gauthrin :** J'ai compris ça. Mais je m'adresse à votre collègue aussi, qui est à côté : C'est le concept d'administrateur qui ne permettrait pas d'avoir cette approche-là. Est-ce que je comprends bien, à l'heure actuelle?

**M. Faribault (Christian) :** Vous avez tout à fait raison, M. le député, c'est exactement ça. C'est qu'en ce moment la ministre Maltais a bien indiqué que ce qui était recherché par l'actuel projet, c'était qu'on ait un régime par administrateur. Donc, le modèle, tel qu'il est, existe actuellement chez Bâtirente et, tel qu'on le propose par les modifications à l'article 13, permettrait cette fédération-là qui n'est pas en ce moment possible sous l'actuel projet de loi.

**M. Gauthrin :** Merci, on aura bien... M. le Président, est-ce que vous auriez l'amabilité de passer la parole à mon collègue le député de Mont-Royal, qui a certainement des questions pour vous?

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** M. le député de Mont-Royal, est-ce que vous désirez la parole?

**M. Arcand :** Certainement.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** Vous avez la parole.

**M. Arcand :** Merci, M. le Président. M. Fortin, M. Faribault, bienvenue. J'aimerais simplement, premièrement, vous poser comme question, évidemment la question qui touche les frais : Que ce soit le 1,13 %, 1,25 % ou encore vous me dites 1 %, autour de 1 %, est-ce que ce sont, lorsque quelqu'un investit, les frais? Parce que vous êtes quand même un intermédiaire entre la compagnie d'assurance et le travailleur qui veut... Alors, je veux juste m'assurer. Est-ce qu'il y a d'autres frais qui entrent dans ça, ou si vous prenez à charge ces frais-là et vous négociez avec l'assureur, ou, enfin, le groupe auquel vous voulez faire face, ou s'il y a d'autres frais pour le travailleur?

**M. Fortin (Daniel) :** Il n'y a pas d'autres frais pour le travailleur. Vous comprendrez que c'est un de nos chevaux de bataille, la transparence des frais. Ça fait partie aussi des pratiques de bonne gouvernance. Alors, pour nous, il est extrêmement important que, quand on dit à un groupe : Ton frais sera 1 % ou ton frais sera 1,25 %, ce n'est pas 1 % plus quelque chose ou 1,25 % plus quelque chose. Alors, ce qu'on donne comme taux de frais à nos groupes, c'est ce taux-là qu'ils paient, uniquement.

J'ajouterais à cela que nous avons une politique qui fait en sorte qu'à chaque année nous révisons le taux de frais de nos membres. Donc, nos membres... nos groupes et leurs membres savent qu'en évoluant à l'intérieur du système Bâtirente, d'année en année, en améliorant leur position, en bâtissant leur épargne, ils contribuent à faire diminuer leur propre taux de frais à eux aussi. Donc, à chaque année, nous révisons l'ensemble des taux de frais pour chacun de nos groupes.

**M. Arcand :** J'imagine que... Évidemment, vous me dites : Ce sont... Ce que nous administrons fait suite, évidemment, à la négociation de convention collective. Et donc, dans tout ce que vous administrez, il y a une contribution de l'employeur.

**M. Fortin (Daniel) :** Pas nécessairement. Nous allons administrer les programmes qui vont avoir été négociés. Alors, si c'est un REER sans cotisation de l'employeur, ça pourrait être un REER collectif volontaire, par exemple, ce sera un REER collectif volontaire. Si ça doit être un RRS... Parce que nous faisons la promotion des RRS, nous croyons énormément dans le produit qui est le régime de retraite simplifié, on se bat depuis plusieurs années pour convaincre nos organismes, nos syndicats de négocier une amélioration des conditions en transformant le REER en RRS, parce qu'on croit davantage au RRS. Mais ça demeure le choix stratégique qui est conséquent aux négociations entre les syndicats et leurs employeurs.

**M. Arcand** : Depuis un certain nombre d'années, évidemment, il y a le compte d'épargne libre d'impôt. Si j'avais à vous dire... Pour un travailleur qui n'a pas nécessairement des sommes phénoménales à investir chaque année en impôt... c'est-à-dire pas en impôt, mais en cotisation et en épargne, par rapport à un CELI, quels seraient vos avantages pour vous actuellement? En quoi moi, je serais mieux d'aller chez vous plutôt que de prendre un CELI?

**M. Fortin (Daniel)** : Vous pouvez venir chez nous avec un CELI. Nous offrons le CELI. Alors, il n'y a pas de problème. À savoir... Si votre question est à l'effet : Devrais-je prendre un CELI plutôt qu'un REER?, bien, la réponse est étroitement liée au niveau de revenus. Plusieurs vont vous dire que, pour les travailleurs à revenus extrêmement modestes, l'épargne d'impôt dans le REER ne vaut pas la peine, d'autant plus que l'argent dans le CELI est accessible sans imposition à terme.

Évidemment, du côté syndical, nous offrons tous ces véhicules-là. C'est certain que les syndicats travaillent très fort pour améliorer les conditions de travail des travailleurs et faire en sorte qu'ils soient à des niveaux de salaire pour lesquels ça devient intéressant d'avoir un REER et non pas d'être condamnés à avoir un CELI. Faire la promotion des CELI, ça serait accepter que nos travailleurs vont toujours avoir un niveau de rémunération très bas, et ce n'est définitivement pas ce pour quoi les syndicats se battent.

• (10 h 40) •

**M. Faribault (Christian)** : Juste pour compléter là-dessus, la réponse, c'est : Vous pouvez venir chez Bâtirente avec votre CELI, mais vous ne pourriez pas venir chez Bâtirente avec votre RVER tel que proposé dans le projet de loi. Puis, dans le fond, tout ce qu'on demande, c'est de se faire accorder le statut d'administrateur lorsqu'on le fait conjointement avec une autre société qui a déjà le statut d'administrateur, qui a déjà son permis titulaire octroyé par l'Autorité des marchés financiers, pour que Bâtirente ait son propre RVER vers lequel il peut diriger l'épargne des contribuables dans les fonds Bâtirente, tel qu'il le fait actuellement. Et c'est tout à fait conséquent avec l'ensemble de la réglementation sur les régimes de retraite ainsi que les objectifs du projet de loi.

**M. Arcand** : D'ailleurs, je crois comprendre, c'est ce que la ministre a accepté un peu de regarder, j'imagine, à l'intérieur du projet de loi comme tel. Je pense que mon collègue de Verdun avait une autre intervention.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski)** : Il resterait 1 min 30 s, M. le député.

**M. Gauthrin** : Alors, brièvement, en une minute. Je vais rentrer sur le concept d'immobiliser, autrement dit, vous savez que, là, on est... dans le RVER, les contributions patronales sont immobilisées, les cotisations des employés ne sont pas immobilisées, c'est-à-dire peuvent être retirées pour toutes sortes d'objectifs, qui est strictement la retraite. Dans ce que vous gérez par rapport à ce concept d'immobilisation... Parce que vous parlez d'un fonds de retraite, mais est-ce qu'on peut le retirer, par exemple, pour toutes sortes de raisons ou pour des raisons bien particulières? Il y a des régimes dans lesquels vous ne pouvez seulement les retirer que si vous êtes malade, ou vous voulez retourner aux études, ou vous voulez acheter une première maison, enfin des... Quelle est la situation parmi ceux que vous contrôlez?

**M. Fortin (Daniel)** : Comme je le mentionnais, nous mettons en place ce que les syndicats ont négocié avec leurs employeurs. Chose intéressante, chez nous, quand les syndicats négocient, mettons, un REER collectif, où on sait que, dans un REER, on peut accéder à notre argent en tout temps, la pratique courante, c'est qu'à l'intérieur du monde syndical on va se doter de règles interdisant les retraits. Donc, ça n'a rien d'une loi qui impose des choses, mais ce sont des règles administratives que les syndicats, moralement, essaient d'insérer, d'interdire à leurs membres, même à l'intérieur d'un REER, l'accès à leur argent trop facilement.

Par contre, si c'est un RRS, bien, vous savez, dans un RRS, il y a différentes options possibles. Ce que nous encourageons, nous, c'est l'interdiction de retirer son argent en cours d'emploi. Si on peut gagner ça... Parce que vous savez, dans le monde des travailleurs, d'avoir accès à son argent, c'est très important, et nous nous battons continuellement sur ce point-là pour les éduquer.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski)** : Merci beaucoup, et ça termine le temps qui vous était alloué. M. le député de Lévis.

**M. Dubé** : Merci beaucoup, M. le Président. Alors, MM. Fortin, Faribault, merci beaucoup. Premièrement, je dois vous féliciter, parce qu'on l'a bien dit, même si on croit des fois qu'on a beaucoup d'expérience dans ce secteur-là, c'est quelque chose que je connaissais moins, le produit que vous proposez. Donc, encore une fois, je pense que c'est intéressant — ce que je trouve malheureux, c'est que vous êtes en début de commission. Donc, on va peut-être avoir d'autres questions qui vont être soulevées ou que vous avez commencé à soulever puis on aura des réponses.

Il y en a une de celles-là qui m'intéresse beaucoup, sur cette notion d'administrateur là, les propositions que vous présentez à l'article 13. On va avoir d'autres de vos collègues, là, je pense au Fonds de solidarité, par exemple, qui vont venir plus tard dans la semaine. Je vous demanderais : Est-ce qu'ils vont avoir la même demande de qualifier? Parce que je vais écouter avec beaucoup d'intérêt. Est-ce qu'ils ont le même problème que vous à la demande de savoir s'ils peuvent être administrateurs selon les... ou des modifications que vous suggérez?

**M. Faribault (Christian)** : O.K., c'est une excellente question. En fait, je n'ai pas la réponse exacte, parce que je ne connais pas l'identité des intervenants qui vont se présenter devant la commission. Ce que je peux vous dire, c'est

qu'actuellement... Puis ce qui est un peu surprenant dans le projet de loi n° 39, c'est que les personnes, les entités qui peuvent se qualifier à titre d'administrateur sont circonscrites à trois types...

**M. Dubé :** Oui, je comprends ça.

**M. Faribault (Christian) :** Ce qui est surprenant, parce que, dans l'ensemble de la réglementation québécoise et canadienne, il y a toujours une porte de sortie qui dit : Ou toute autre entité prévue par la réglementation, ou une personne dispensée, ou telle personne...

**M. Dubé :** Je m'excuse d'être un petit peu brutal, je n'ai pas beaucoup de temps, moi, alors donc j'écouterai... Votre point a été très bien soulevé. On regardera avec les autres intervenants. Parce que je pense que ce que vous avez fait en termes d'éducation — puis notamment j'ai été très intéressé par votre notion de coûts — je pense qu'on a un avantage à, en tout cas, au moins entendre votre demande. Je pense que la ministre l'a bien prise en note. On verra.

J'ai une deuxième préoccupation, cependant. C'est que, pour attirer les gens à épargner, je pense qu'il faut aussi s'assurer d'une certaine flexibilité. Puis vos recommandations 3 et 4, qui associent le syndicat à la convention collective puis à ces produits-là, moi, je vais vous dire honnêtement, ça m'inquiète quant à la flexibilité du travailleur de pouvoir changer d'emploi ou changer de syndicat. Parce que — vous me suivez — on le sait maintenant que les employés changent plusieurs fois d'emploi maintenant, ce qui était différent... Puis, malheureusement pour la CSN et les autres, des fois il y a des changements de syndicat aussi. Alors, ça, cette notion-là que vous recommandez en 3 et 4 m'inquiète un peu. Je voudrais vous entendre là-dessus.

**M. Fortin (Daniel) :** Bien, vous savez, nous, parmi les 350 groupes qui sont membres chez nous, un certain nombre d'entre eux ne sont plus nécessairement syndiqués CSN et ils demeurent à bord. Alors, on a cette possibilité que quelqu'un qui quitte son emploi puisse garder son épargne chez Bâtirente. Alors, Bâtirente accommode ce genre de situation là. Bâtirente ne fait pas la promotion de son système auprès des organismes hors CSN, mais il va arriver très bien qu'une organisation qui, à un moment donné, est syndiquée CSN, pour diverses raisons quitte la CSN, son régime de retraite peut très bien demeurer à l'intérieur de Bâtirente.

**M. Dubé :** Je comprends ça très bien. Puis, comme je vous dis, on n'a peut-être pas beaucoup de temps en cette commission-là, puis peut-être que je vous poserai des questions par la suite, mais moi, je veux bien comprendre comment... Si des gens sont restés avec vous, même s'ils ont quitté un employeur, est-ce que c'est parce que c'est compliqué? Est-ce qu'ils l'ont fait parce qu'ils aimaient les coûts? C'est ça...

**M. Fortin (Daniel) :** Exact.

**M. Dubé :** O.K. Mais ça, ça serait intéressant de voir...

**M. Fortin (Daniel) :** Parce qu'ils voyaient dans le système de Bâtirente trop d'avantages pour...

**M. Dubé :** Puis ma dernière question : Vous avez 21 000 membres, là, c'est ce que vous dites dans votre mémoire, c'est combien sur un pourcentage des gens qui sont associés avec la CSN, sur un groupe? Est-ce que ça représente 10 %, 5 %? Et je veux voir, moi... Dans le fond, ce que je demande, c'est : Ce pourcentage-là, il est quoi? Puis qu'est-ce que vous pensez que les RVER viendraient apporter pour justement inciter nos travailleurs à mieux cotiser à des régimes de retraite?

**M. Fortin (Daniel) :** Le nombre de membres à l'intérieur de la CSN, je n'ai pas le chiffre. Ça se compte sûrement en centaines de milliers, là. Par contre, une proportion fort importante est associée au secteur public, et ces centaines de milliers de membres là du secteur public sont très bien servis. Alors, nous, le potentiel dans le secteur privé, puisque la mission de Bâtirente, est dans le secteur privé...

**M. Dubé :** C'est ce qu'on vise, d'ailleurs.

**M. Fortin (Daniel) :** ...on a peut-être un taux de pénétration, si on peut utiliser l'expression, là, d'autour, présentement, de 50 %, là, qu'on voit, là. Alors, il y a encore beaucoup de potentiel pour nous.

**M. Dubé :** C'est peut-être quelque chose à développer, à voir si ce nouveau produit là — vous l'avez bien dit, ça serait un produit supplémentaire — viendrait aider avec l'épargne.

**M. Fortin (Daniel) :** Vous savez, ce qui est important pour nous, là, c'est qu'on voudrait... Il serait vraiment regrettable que les 350 groupes qui sont chez nous, ils voient demain matin arriver un RVER à un taux de frais très, très bas, avec des conditions de souplesse totale, décident d'abandonner tout ce qui est Bâtirente, puis se diriger vers des RVER.

**M. Dubé :** ... d'administrateur.

**M. Fortin (Daniel) :** Ça, ça serait la catastrophe.

**M. Dubé :** On va écouter les autres, mais merci d'avoir soulevé le point si clairement au début. Merci, M. le Président.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** Merci, M. le député de Lévis. Messieurs, vous nous faites une comparaison entre le RVER et puis des REER collectifs, des CELI collectifs qui sont volontaires aussi. N'est-il pas vrai qu'il existe des REER collectifs, des CELI collectifs dont les conditions imposées par l'institution financière font ombrage à la volontarité de la cotisation? Exemple, l'institution financière va dire : Oui, je vais reprendre votre régime collectif, mais à condition que; je vais vous charger 1 % ou 1,1 % à la condition que 100 % de vos employés y participent.

**M. Fortin (Daniel) :** Tout est possible, là. Ça, là, là vous parlez d'un environnement compétitif, vous parlez d'un environnement où la législation n'est pas nécessairement là pour appuyer beaucoup. On peut voir de tout dans le marché, hein? Mettre un REER collectif pour une petite PME à condition que tu me donnes ton programme d'assurance, ou à condition que je puisse assurer le président de la compagnie, ou des choses comme ça, tout se fait, là. Il y a un lien direct. Vous devez voir un lien direct entre les programmes d'épargne pour des employés et d'autres programmes offerts par des institutions financières. C'est des vases communicants, là. Alors, j'accepte de te donner un REER à un taux de frais moindre, mais par contre tu vas me donner ton programme d'assurance collective. Ça, c'est payant pour moi. Mais nous, on n'offre pas ça, là, mais les institutions financières sauront mieux que moi en parler.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** En fait, ça pourrait altérer la volontarité par le fait... par une question de solidarité. Par exemple, si, dans une entreprise, il y a 10 employés puis il y en a un qui ne veut pas participer, les autres vont lui dire : Bien, c'est de ta faute si on... Alors, c'est de l'obligation par solidarité.

MM. Fortin et Faribault, merci beaucoup de votre participation à notre commission. Et je suspends nos travaux une minute ou deux pour permettre aux représentants de l'Institut canadien des actuaires de prendre place.

*(Suspension de la séance à 10 h 50)*

*(Reprise à 10 h 53)*

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** Alors, nous reprenons nos travaux pour souhaiter la bienvenue à MM. Lafrance, Simard et Savard, de l'Institut canadien des actuaires. Messieurs, vous avez une dizaine de minutes pour vous présenter, présenter votre organisme et surtout votre mémoire. Et par la suite nous procéderons à une période d'échange. Vous avez la parole.

#### **Institut canadien des actuaires (ICA)**

**M. Simard (Michel C.) :** Merci, M. le Président. Bonjour. Rebonjour mesdames et messieurs. C'est un plaisir pour nous de se retrouver parmi vous. Nous y étions il y a environ deux semaines et demie, trois semaines pour commenter le rapport D'Amours.

Je suis Michel Simard, directeur général de l'Institut canadien des actuaires, l'organisme national de la profession actuarielle au Canada.

Regroupant plus de 4 600 membres, l'ICA sert l'intérêt du public en veillant à ce que les services et les conseils actuariels fournis par la profession soient de la plus haute qualité. Notre premier principe directeur est à l'effet que, dans la conduite de ses activités et programmes, l'institut fait primer le devoir de la profession envers le public sur les besoins de la profession et de ses membres.

J'ai à mes côtés M. Jacques Lafrance, qui est le président de l'institut et qui oeuvre principalement dans le domaine des régimes de retraite, et M. Jérôme Savard, directeur principal en épargne-retraite collective chez Desjardins, qui a fait partie du groupe de travail de l'ICA ayant analysé les dispositions du projet de loi n° 39.

**M. Lafrance (Jacques) :** De façon générale, l'institut appuie les changements à la réglementation offrant un plus large éventail d'options favorisant l'épargne-retraite et la constitution d'un revenu à la retraite. Pour cette raison, nous appuyons le projet de loi pavant la voie à la mise en oeuvre des régimes volontaires d'épargne-retraite. Ce nouvel instrument constituera un outil additionnel incitant les travailleurs à épargner pour la retraite. Nous sommes donc favorables à ce que le... Nous sommes favorables à ce que la loi entre en vigueur dans un court délai. Jérôme.

**M. Savard (Jérôme) :** Merci. De façon plus spécifique, nous comprenons les objectifs visés par l'obligation, pour un employeur, d'offrir le RVER. Par contre, nous sommes préoccupés par la lourdeur administrative que ça pourrait représenter pour les employeurs, en particulier ceux de plus petite taille. Ceci étant dit, on comprend aussi que d'augmenter le nombre minimum de cinq employés pourrait nuire à l'objectif principal, qui est de couvrir un maximum de travailleurs québécois.

Nous sommes aussi d'accord avec les exemptions proposées, incluant celles applicables si l'employeur offre un CELI. Et d'ailleurs, par rapport au CELI, pour limiter les impacts fiscaux non souhaitables pour travailleurs à plus

faibles revenus, on vous invite à considérer un CELI de masse ou un cadre réglementaire similaire pour un CELI qu'on pourrait appeler de masse.

Et finalement, à notre avis, un des aspects les plus importants du succès des RVER sera le maintien de frais peu élevés. Pour y arriver, ceci va nécessiter un cadre réglementaire simple et idéalement l'harmonisation avec les autres provinces. D'ailleurs, l'harmonisation avec les autres provinces est aussi importante pour un employeur qui oeuvre ou qui a des employés actifs dans plusieurs provinces.

**M. Lafrance (Jacques) :** Nous tenons à féliciter le gouvernement du Québec pour son leadership au Canada dans la progression du dossier des régimes volontaires d'épargne-retraite. Nous espérons qu'il exercera également un fort leadership pour la mise en place d'un cadre réglementaire renouvelé favorisant le maintien et l'épanouissement des régimes de retraite parrainés par les employeurs. Avec un encadrement approprié, les régimes volontaires d'épargne-retraite représenteront un élément efficace contribuant à une plus grande épargne-retraite. Ils répondront aux besoins, surtout pour les travailleurs des petites entreprises.

Par contre, nous ne croyons pas que ce changement sera suffisant. Comme nous l'avons indiqué à la commission il y a trois semaines, lors des auditions portant sur les recommandations du comité D'Amours, nous croyons que le gouvernement devra toujours veiller à accorder une place privilégiée au régime de retraite à prestations déterminées, car, dans de nombreux cas, c'est l'employeur et non les participants qui est le plus apte à assumer les risques de fluctuations financières liées à la protection à la retraite. Nous souhaitons aussi que soient rapidement adoptés des changements autorisant la mise en place d'autres genres de régimes de retraite, comme les régimes à coûts partagés et les régimes à prestations cibles.

Maintenant, nous serons heureux de répondre à vos questions. Merci de votre attention.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** Merci beaucoup. Et, Mme la ministre, vous avez la parole.

**Mme Maltais :** M. le Président. M. Lafrance, bonjour. Rebienvenue, en effet, M. Simard. M. Savard, bienvenue à cette commission parlementaire. Effectivement, dans le mémoire et dans les débats autour du rapport D'Amours, vous nous avez parlé de votre position sur les régimes volontaires d'épargne-retraite; je vous en remercie. Mais aujourd'hui ça va nous permettre, comme on l'avait dit, de bien, bien, bien nous concentrer sur cette partie du débat sur la modernisation de nos régimes de retraite.

Une des questions importantes qui va... Il y a deux... Pour moi, il y a deux questions importantes : Tendance à la baisse ou tendance à la hausse que ces RVER? Est-ce que ça va introduire un facteur de... qui va faire que les... comme nous l'ont dit tout à l'heure, par exemple, les gens de Bâtirente, qui... pour inciter les travailleurs à aller vers des régimes de retraite moins contraignants, moins coûteux, donc une diminution, finalement, des conditions de retraite, ou c'est véritablement une tendance à la hausse, c'est-à-dire on vise les 2 millions d'employés qui n'ont pas de régime de retraite et qui, tout à coup, auront une formule retraite? Et il y a même des organisations qui disent — je pense que le Conseil du patronat l'a dit publiquement — que ça pourrait même amener ensuite les employeurs à cotiser, donc c'était une tendance à la hausse. Qu'en pense l'ICA? Est-ce qu'il y a des dangers de tendance à la baisse? Comment est-ce qu'on pourrait faire face à ces tendances? Est-ce que vous avez une opinion là-dessus?

**M. Lafrance (Jacques) :** Notre opinion là-dessus, c'est : Quand vous êtes une entreprise ou... Et là vous avez une boîte à outils, là, et, avec le RVER, on va rajouter un outil. Est-ce que ça va faire en sorte... Oui, il va y avoir des employeurs qui vont certainement changer un outil pour un autre. Est-ce que c'est mauvais? Pas nécessairement. Ça peut être meilleur aussi. Si, en bout de ligne, effectivement, les RVER constituent un instrument abordable, où les frais sont moins élevés qu'un autre régime d'accumulation de capital, en bout de ligne, ça pourrait inciter tant les travailleurs et l'employeur à cotiser plus. Alors, ça, ça serait un aspect positif.

L'autre aspect positif, c'est effectivement pour les PME qui ne sont pas intéressées nécessairement. Ils n'ont pas de régime, aucun régime de retraite, même pas de REER collectif, d'avoir... Ils vont probablement subir la pression de leurs travailleurs en disant : Écoutez... Bien là, ils vont être obligés de l'offrir de toute façon. Alors, ça, ça va être positif. Ils vont être obligés d'offrir un instrument d'épargne-retraite. Et, comme vous l'avez dit, une possibilité, c'est que ces travailleurs-là, ensuite, demandent et mettent de la pression sur l'employeur pour dire : Écoute, toi, M. l'employeur, tu devrais aussi faire ta part. Donc, de ce côté-là, il va y avoir un aspect positif.

Oui, il va y avoir probablement certaines entreprises qui vont dire : Mon régime de retraite que j'ai présentement, c'est lourd à administrer. Là, il y a un nouvel instrument qui arrive, le RVER, alors tournons-nous vers le RVER, et ça va faire en sorte que peut-être que, de ce côté-là, il y aura moins de cotisations pour certains employeurs.

• (11 heures) •

**Mme Maltais :** Est-ce que vous pensez que les coûts, fardeau administratif sont raisonnables, déraisonnables? Il y a même... Tout à l'heure, on a entendu des gens nous dire : Ils sont tellement bas que le marché est en train de se dire : On va le transposer sur d'autres. Quelle est votre position sur les coûts? Puis est-ce qu'il y a des choses qu'on pourrait faire pour améliorer la gestion des coûts?

**M. Savard (Jérôme) :** Certainement. Du point de vue, peut-être, des institutions financières, ce qu'on pense, c'est que ce qui va être important, c'est de limiter ou de... pas de limiter mais d'harmoniser, en fait, avec les autres provinces. Il faut que le régime reste simple et il faut, pour cette simplicité-là, étant donné qu'il y a beaucoup d'entreprises qui sont dans plusieurs provinces, qu'on ait un maximum d'uniformisation, pour éviter qu'on lance plus qu'un

RVER. Dans la mesure où on n'est pas uniformisés, les institutions vont devoir lancer un programme québécois et, dépendamment de l'harmonisation qui se fera dans les autres provinces, un ou plusieurs autres programmes ou produits différents. Ça pourrait avoir un impact sur le maintien de frais peu élevés, c'est certain. Donc, la simplicité du produit puis l'harmonisation sont importantes, à notre avis, pour les institutions qui vont offrir le produit.

**Mme Maltais :** Je suis quand même étonnée que vous me parliez de régimes interprovinciaux, parce que ça s'adresse surtout à la très petite entreprise, là, vraiment à la petite entreprise et non pas à des entreprises qui se situeraient dans plusieurs provinces; puis notre modèle semble assez proche du RPA. Alors, qu'est-ce qu'on pourrait introduire qui... Qu'est-ce qui manque, pour vous, pour l'harmonisation? Ça nous semble harmonisé, pour nous.

**M. Savard (Jérôme) :** Mon commentaire était plus au niveau de la personne... des administrateurs du produit, qui, eux, pour administrer, vont devoir avoir un produit qui s'appelle RVER pour répondre à un besoin au Québec, mais vont devoir aussi avoir des produits qui vont s'appeler RPAC version x pour les autres provinces. Donc, c'est vrai que, pour un petit employeur au Québec, ce n'est pas... Je ne parlais pas de l'enjeu de l'employeur mais bien au niveau du marché, là.

**M. Lafrance (Jacques) :** Moi, je parlais du... Moi, je suis dans le domaine du conseil et je traite avec des employeurs et des travailleurs peut-être plus souvent que Jérôme. On entend le commentaire... Effectivement, là, si vous visez la PME, l'enjeu est moins important, de l'harmonisation avec les autres provinces. Et on doit constater, heureusement, que, présentement, le projet de loi est quand même assez bien harmonisé avec ce qu'on voit ailleurs au Canada, le RPAC. Donc, de ce côté-là, on s'enlève vers une assez bonne harmonisation.

Notre message, c'est : Continuez. On sait que, souvent, ce qu'on voit dans... l'histoire nous démontre, c'est que les provinces s'entendent pour avoir des lois assez uniformes, mais au fil des ans on s'éloigne, on s'éloigne, et là chacune met sa petite particularité qui fait en sorte que ça devient difficile à administrer du point de vue des employeurs. Je dois remarquer cependant, effectivement, qu'il y a des PME, quand même, qui oeuvrent dans plusieurs provinces. Si on pense à la région de Gatineau, par exemple, c'est assez fréquent qu'il va y avoir aussi des employés dans... qui traversent la frontière.

**Mme Maltais :** D'accord. Le nombre minimal, il en a été question dans le rapport D'Amours, ça a été soulevé. Plusieurs groupes vont passer puis nous dire : Cinq, c'est trop petit, cinq employés, pour avoir l'obligation d'imposer un RVER, c'est trop petit, vous devriez monter. Certains disent 10, certains disent 20, d'autres disent examiner... J'aimerais avoir une opinion là-dessus, si vous en avez une. Ça va être un enjeu... Moi, je pense que c'est un des articles où il va y avoir un débat pendant le projet de loi. Il faut vraiment peser cet article-là pour vérifier... n'avoir ni un impact économique important sur nos entreprises, mais c'est d'aller... ni de rater l'objectif du projet de loi, qui est d'aller chercher un maximum d'employés et de leur offrir une sécurisation du niveau de retraite. Quelle est votre opinion là-dessus?

**M. Lafrance (Jacques) :** Notre opinion? Bien, évidemment, le chiffre cinq, ce n'est pas un chiffre magique. C'est certain qu'on comprend très... fort bien l'objectif du gouvernement, c'est, en fin de compte, d'imposer l'offre d'un régime... d'un RVER pour la plupart des employeurs et d'exclure vraiment les petits employeurs pour lesquels ce serait vraiment une lourdeur administrative trop énorme.

Ce qu'on entend... Et on comprend l'objectif. Effectivement, il faut qu'il y ait un équilibre. Puis par contre il faut qu'on... Nous, ce qu'on entend de nos membres... Certains de nos membres sont des petites entreprises, effectivement, puis ils disent : Oh! S'il faut que je rajoute une fonction de retenue salariale supplémentaire, c'est une lourdeur, ou communiquer exactement aussi à mes employés la nouvelle offre de régime, de RVER, ça va être une lourdeur supplémentaire. Et nous, on vous transmet le message. On n'a pas, à proprement dit, une opinion à savoir si, oui ou non, c'est cinq ou 10 ou 15, 20, ainsi de suite, mais ce qu'a... Effectivement, on comprend que vous avez un certain dilemme, puis c'est de trouver le bon équilibre entre ce qui va être raisonnable pour un employeur et ce qui... on veut aussi une couverture maximale.

**Mme Maltais :** Parce que j'ai devant moi les chiffres de la Régie des rentes, qui viennent des Finances, du ministère des Finances, puis c'est vraiment... il y a vraiment des différences entre cinq, 10, 20. Je vais vous dire, on va... il va falloir sûrement débattre de ce chiffre, nombre d'employés qu'on va viser.

L'autre chose, je me demandais si on ne ferait pas comme pour l'équité salariale, c'est-à-dire une séquence d'introduction. Mais quel sera l'impact? On a beaucoup de discussions à avoir aussi avec les gens qui vont administrer ces RVER. Mais il faut qu'on ait un marché suffisant pour que les frais de gestion demeurent petits, parce que c'est là la... C'est toute la difficulté : plus on rétrécit le marché, plus on risque d'avoir un impact sur l'augmentation des frais de gestion. C'est la délicatesse du débat qu'on a actuellement. Merci.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** M. le député de Sanguinet.

**M. Therrien :** Bonjour et heureux de vous revoir à nouveau. Écoutez, j'aurais deux petites questions. Il y en a une, d'ailleurs, que vous avez partiellement répondu, mais je vais vous relancer la question. Je vais vous parler, entre autres, d'entreprise... non, de frais... non, non plus, par rapport — si je me retrouve dans mes papiers, là — au fait que ça serait plus facile si les autres provinces emboîtaient le pas et que vous nous félicitez d'avoir été, là, une province pionnière à ce niveau-là, juste vous entendre là-dessus. En quoi les autres provinces, si elles embarquent, ça faciliterait notre

démarche, à nous? Tu sais, parce que vous avez effleuré un peu ce sujet-là sans trop développer, juste vous entendre là-dessus, si c'est... s'il y a des choses à rajouter.

**M. Lafrance (Jacques) :** Je vais commencer, encore là, du point de vue, peut-être, des entreprises. Si vous êtes une entreprise qui avez... qui comptez environ... je vous donne comme exemple 50 employés, et vous en avez 30 au Québec et 20 en Ontario, là vous êtes obligé, au Québec, pour les 30, d'offrir un RVER. Là, vous dites : Bah! Moi, comme employeur, tant qu'à faire, j'aimerais ça l'offrir aussi à mes 20 employés ontariens. Mais là la réglementation est tout à fait différente. Vous ne pouvez pas avoir un seul régime qui va couvrir les deux groupes d'employés. Mais là moi, si j'étais employeur, peut-être que je penserais ça : On va l'offrir seulement aux Québécois à ce moment-là. Bon, est-ce qu'on peut dire que, du point de vue du citoyen québécois, c'est mauvais? Probablement pas. Mais, du point de vue de l'ensemble de la population canadienne, ça serait meilleur que d'avoir...

Vous pouvez avoir l'inverse aussi, dans le sens que vous pouvez avoir la majorité qui est en Ontario, puis l'employeur dit : Écoutez, là, j'ai... il faut que je l'offre aux Québécois, mais ça représente un fardeau supplémentaire, peut-être, à ce moment-là... Il y a des moyens plus ou moins subtils de décourager les employés de participer.

**M. Therrien :** O.K. Alors, c'est pour ça que vous disiez que les frais seraient moins élevés dans ce cas-là, là?

**M. Lafrance (Jacques) :** Une chose que je voudrais rajouter sur les frais, c'est un enjeu critique, il ne faut pas se le cacher : On a eu des débats il y a quelques années dans le cadre de nos commentaires sur les RPAC, on n'a pas de pronostic à savoir est-ce que ça devrait être 100 points de base ou 50 points de base, et ainsi de suite, là. On peut avoir de... On a eu beaucoup de débats là-dessus, on n'a pas eu de consensus, mais effectivement c'est un enjeu clé. Puis il faut essayer de trouver les moyens pour que ça fonctionne, les RVER, de réduire toutes les petites virgules ou tous les accrocs qui feraient en sorte qu'on pourrait... qui pourraient hausser les frais de ces régimes-là.

**M. Therrien :** O.K. J'aurais peut-être une petite question supplémentaire, M. le Président, j'ai le temps, oui?

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** Oui, oui. Amplement.

• (11 h 10) •

**M. Therrien :** Écoutez, bon, on sait tous, l'objectif ultime du RVER, c'est d'amener une culture de l'épargne-retraite, là, de faire en sorte que les gens puissent plus aisément, là, se construire une retraite adéquate. Tantôt, vous en avez parlé, mais juste peut-être répondre... Je trouvais que, ma question que j'ai en tête, vous aviez plus ou moins répondu, mais ce n'est pas de votre faute, parce que ce n'était pas la question, mais c'est de savoir : Si on met les RVER et qu'on s'aperçoit qu'il y a des... que les gens apprécient, embarquent à moyen ou à long terme, est-ce que vous pensez que ça va ouvrir des portes pour les entreprises pour dire tout simplement : Bien, moi, je pense qu'il serait temps aussi que je cotise, il serait temps de construire... Je sais que vous en avez parlé tantôt, mais qu'en est-il, d'après vous, là, de vos prévisions, là, sur justement la possibilité que les entreprises emboîtent le pas puis offrent un régime de retraite plus costaud à leurs employés afin de les garder, d'être plus compétitifs aussi par rapport au reste du marché du travail? Pensez-vous que c'est une belle porte qu'on ouvre?

**M. Lafrance (Jacques) :** Les actuaires sont bons dans les prévisions, mais on n'a pas de boule de cristal. Je peux vous dire, de façon... Pour répondre honnêtement à votre question, c'est : On ne le sait pas. Par contre, il est des bonnes possibilités, effectivement, si ça fonctionne bien et que les employeurs... les employés embarquent et cotisent, qu'à ce moment-là l'employeur va se sentir, lui aussi, obligé, soit moralement ou tout simplement pour une bonne raison d'affaires, de, lui aussi, faire sa part et de cotiser.

Ce qu'on a vu dans les dernières décennies, si on prend les années 60, 70 et 80, c'est que les employeurs ont embarqué dans le régime de retraite parce qu'ils se sont dit : C'est une bonne chose que... en fin de compte, c'est un risque, la retraite; le risque, en fin de compte, que mon travailleur, s'il n'a pas une bonne protection, va rester — en bon québécois — sur la job trop longtemps. À un moment donné, tu sais, c'est bon pour les entreprises aussi de favoriser une sorte de remplacement de la main-d'oeuvre et aussi d'avoir... d'augmenter la productivité. Alors, si je cotise à un régime de retraite et ça fait en sorte que les employés... mes employés arrivent à la retraite et peuvent se permettre une retraite, c'est une bonne chose pour l'employeur. Donc, de ce côté-là, il ne faut pas... Et, si on a des instruments efficaces pour arriver là, bien, oui, effectivement, les employeurs vont... devraient embarquer plus.

**M. Therrien :** Donc, à partir de la réponse de la popularité du RVER, ça va peut-être motiver les patrons d'aller davantage offrir ce genre de service, surtout qu'on considère que, quand on met de l'argent dans les régimes de retraite, c'est un peu un salaire reporté, là. Ça fait que vous pensez que ça pourrait, selon la réponse des particuliers, s'il n'y a pas trop d'«opting out», là, ça pourrait motiver les entreprises à aller dans ce sens-là. C'est ce que j'ai compris, là. Bien, vous n'êtes pas... Évidemment, vous n'avez pas... mais, à partir de votre expertise, on peut avoir...

**M. Lafrance (Jacques) :** On s'en reparlera dans 20 ans.

**M. Therrien :** Oui, ça marche, O.K. Bien, je vous remercie beaucoup.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** Ça va? M. le député de Verdun.

**M. Gauthrin :** Oh! Merci, M. le Président. Alors, je dois d'abord vous dire que vous êtes parfaitement cohérents dans votre témoignage d'aujourd'hui avec ce que vous aviez déjà dit dans le mémoire que vous aviez présenté il y a deux semaines. Alors, je vais vous poser une question sur un point que je n'avais pas pu aborder avec vous à l'époque, parce qu'il y avait tellement de choses à couvrir dans votre mémoire qu'on ne pouvait pas l'aborder, que vous reprenez ici. Vous dites... Le lien entre les CELI et les RVER — ça va? — à un moment, vous dites : Il serait souhaitable, lorsqu'il y a un CELI qui existe, collectif, dans une petite entreprise, qu'il n'y ait plus d'obligation du RVER. Et vous dites... Après, une phase supplémentaire, vous dites qu'il serait même intéressant que les RVER soient intégrés dans un CELI ou puissent être intégrés dans un CELI. J'aimerais que vous nous expliquiez comment ça pourrait être fait, comment ça fonctionnerait et comment... qu'est-ce qu'il faudrait qu'on... Parce que je trouve que l'idée est intéressante, elle pourrait... Je peux vous faire référence à la phrase que vous avez dite, si vous vous rappelez, mais vous voyez... comment ça pourrait se faire, etc., parce que c'est assez intéressant.

**M. Savard (Jérôme) :** En fait, ce qu'on dit, c'est qu'on vous invite à analyser cette situation-là — puis il y a un besoin pour les travailleurs à plus faibles revenus de bien les servir, entre guillemets, en termes d'épargne — étant donné les enjeux fiscaux qui peuvent arriver à la retraite, REER ou épargne-retraite classique versus CELI. Donc, on n'a pas la suggestion précise de comment ça pourrait être fait, mais, dans la mise en place du RVER, peut-être regarder comment on pourrait, justement, intégrer le CELI pour...

**M. Gauthrin :** Je ne veux pas vous couper la parole, mais vous êtes des experts aussi, on s'attend un peu à une espèce de... Parce que l'idée est intéressante, mais il faut voir comment on pourrait le faire, puis là vous dites : Bien, réfléchissez-y, comment on peut le faire. C'est pour ça que je vous pose un peu la question. Vous êtes quand même... Officiellement, l'ICA, c'est quand même notre expert sur la question.

**M. Savard (Jérôme) :** En fait, comme il s'agit plus de réglementation ou de loi, c'est de regarder : Est-ce que ça peut être fait dans le cadre de la loi qui est proposée présentement, ou de la réglementation, ou encore ça nécessite un nouveau projet? Mais la réflexion, on pense qu'elle devrait quand même s'étendre à la méthode d'inclusion, donc.

**M. Gauthrin :** Disons qu'on pourrait avoir à échanger avec vous hors de la commission pour savoir comment on pourrait aller dans cette direction-là.

**M. Lafrance (Jacques) :** Il faut aussi réaliser que, si on veut intégrer une sorte de CELI dans le... ou faire une sorte de CELI collectif, si on veut, il faudrait changer aussi la réglementation fiscale, parce que, présentement, les changements à la loi de l'impôt fédérale qui ont été faits pour accommoder le RVER ou le RPAC, c'était vraiment dans un cadre que l'argent est à l'abri de l'impôt. Mais nous, on n'est pas des légistes, on n'est pas des avocats, mais...

**M. Gauthrin :** Vous avez certaines notions, quand même.

**M. Lafrance (Jacques) :** ...il nous semble très possible de faire des modifications législatives qui pourraient accommoder le même encadrement, un encadrement très simple qui viserait justement des frais le plus bas possible, qui ferait en sorte que, les gens à plus faibles revenus, au lieu de mettre ça dans un REER, ça serait dans un CELI où, à ce moment-là, le grand avantage, c'est qu'il n'y aurait pas de crainte que leur supplément de revenu garanti plus tard serait touché, réduit à cause de leur épargne-retraite.

**M. Gauthrin :** Vous avez fait un jugement de Salomon dans votre mémoire, vous dites : Il serait souhaitable qu'il y ait des cotisations patronales, néanmoins on comprend que, pour les petites entreprises, ça serait une lourdeur pour les... Donc, vous restez réellement sur ce que j'appellerais le jugement de Salomon, c'est-à-dire : ça serait bien, mais c'est peut-être que ce n'est pas faisable, etc. Je comprends bien votre position, c'est à peu près celle-là. Et vous nous dites que les RVER seraient le seul régime de retraite dans lequel il n'y aurait pas une obligation de cotisation patronale, à part les REER individuels, bien sûr.

**M. Lafrance (Jacques) :** Oui, c'est parce que les régimes de retraite qui sont, en fin de compte, sous la juridiction d'une loi obligent des cotisations patronales. Alors là, on a un autre cadre réglementaire qui s'appliquerait au RVER. Alors, ce cadre réglementaire là, lui, par contre, n'oblige pas de cotisation patronale. Donc, c'est comme... Ça fait une différence. Puis, tu sais, ça peut être tout à fait acceptable, là. On ne dit pas... Ce n'est pas un jugement que, non, il faut absolument que, mais c'est un cadre. Par contre, il faut réaliser que le cadre qui s'applique au RVER est quand même pas mal différent du cadre qui s'applique aux régimes de retraite d'employeurs.

**M. Gauthrin :** J'ai une dernière question avant, peut-être, M. le Président, qu'on puisse... peut-être est-ce que mon collègue de Mont-Royal aura des questions. Sur la question d'immobilisation, qui est dans la loi qu'on est en train de faire, la partie des contributions patronales serait immobilisée, la partie des contributions des participants serait non immobilisée. Quelle est votre position par rapport à l'immobilisation? Je vais vous dire, une des grandes craintes qu'on a eues dans l'épargne pour... dans les REER, c'est bien souvent... Puis, vous regardez, les gens ont utilisé les régimes, les REER, pour d'autres fins, autrement dit, d'autres fins qui sont ludiques ou qui étaient... Je comprends que, dans des cas graves — et souvent ce qui arrive dans les conventions collectives... — achat d'une maison, par exemple, retour

aux études, chômage prolongé, etc., on puisse être amené à avoir un droit de prendre... Mais quelle est votre position par rapport à ce qui est dans la loi, c'est-à-dire que la partie des contributions de l'individu soit non immobilisée?

**M. Lafrance (Jacques) :** Nous avons eu, au fil des ans, et là je peux reculer de 10, 20 ans, l'enjeu de l'immobilisation. C'est un enjeu qui date de très longtemps.

**M. Gauthrin :** Mais qui reste toujours présent, hein?

**M. Lafrance (Jacques) :** Est toujours présent, effectivement, et a suscité beaucoup de débats avec les différentes provinces, les gouvernements du Canada. Puis ce que vous pouvez... on peut constater, c'est que, dans l'Ouest, par exemple, il y a eu un vent de désimmobilisation même pour les régimes de retraite à cotisation déterminée, qu'on n'a pas vu dans l'est du pays, mais je sais qu'on en a parlé il y a quelques années, puis, dans la même enceinte, on pensait... on réfléchissait sur la question : Est-ce qu'on devrait plutôt être plus souples sur la désimmobilisation? Alors, c'est un enjeu qui va rester là longtemps, qui ne fait pas de consensus, et je peux vous dire qu'il ne fait pas de consensus parmi nos membres.

**M. Gauthrin :** Merci. Je pense que, mon collègue de Mont-Royal, vous êtes vraiment seul au monde.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** M. le député de Mont-Royal.

**M. Arcand :** Merci, M. le Président. Je voudrais revenir encore sur la question du... Est-ce que je dois comprendre... Est-ce que j'interprète mal? Mais, d'après ce que vous dites, c'est qu'à partir du moment où il n'y a pas de législation qui pourrait éventuellement intégrer un CELI dans un RVER, quand je lis ce que vous dites, dans un RVER dans lequel il n'y a pas de contribution de l'employeur prévisible, finalement... vous semblez indiquer qu'un CELI semble une meilleure forme d'épargne. Est-ce que j'interprète mal?

• (11 h 20) •

**M. Lafrance (Jacques) :** Je ne vous dirai pas ça comme ça, là. Mais ce n'est pas tout à fait ce qu'on dit, dans le sens que, pour certains travailleurs, un CELI, ce serait un meilleur instrument qu'un RVER. Disons, pour les travailleurs avec des revenus moyens ou des revenus élevés, un RVER, probablement, constituerait un meilleur instrument. Alors, ce qu'on vous dit, c'est : Pourquoi ne pas aller une étape plus loin et donner encore un autre outil disponible aux gens, qui serait une sorte de CELI-RVER, là, alors, qui serait le même genre d'instrument qu'un RVER mais, plutôt, fonctionne, au point de vue fiscal, comme un CELI? Donc, ce serait un outil supplémentaire.

**M. Simard (Michel C.) :** Et la raison, si je peux me permettre, pour laquelle on tend à être Salomon, comme le disait votre collègue, est à l'effet qu'on a pris acte de la volonté du gouvernement, en fin de compte, d'inclure une culture de la retraite dans des endroits où il n'y en a pas. Alors, si on fait ça puis qu'on prend acte de ça, bien, à ce moment-là, qu'on donne, en fin de compte, le maximum d'instruments possible pour favoriser cette culture, puis peut-être que ça nous amènera à des formes, en fin de compte, de régime de retraite... Là, une fois qu'on y goûte, on peut peut-être, en fin de compte, vouloir améliorer son sort au sein de l'entreprise. Mais ça sera, à tout le moins, un départ, puis ça sera l'inclusion, en fin de compte, d'une philosophie d'épargne de la retraite, qui n'existe pas à l'heure actuelle dans certains milieux.

**M. Arcand :** Sur la question des coûts, des frais, en fait, vous semblez très préoccupés. Et évidemment c'est toujours une question de marché, les gens établissent leurs coûts en fonction, évidemment, du volume, et ainsi de suite. Vous, vous allez quand même beaucoup plus loin en disant que le gouvernement devrait surveiller la tendance dans les coûts et devrait, s'il y a lieu, jusqu'à légiférer dans ce domaine. Ma question, c'est que... Vous voyez quand même beaucoup de régimes qui existent un peu partout, est-ce que les différences dans les coûts sont à ce point importantes?

**M. Lafrance (Jacques) :** Je ne peux pas vous dire si les... Oui, il y a des écarts, mais ce que les études démontrent, c'est que, de façon générale au Canada, ils sont très... ils sont élevés par rapport à ce qu'on a dans d'autres pays. Donc, il y a probablement quelque chose... il y a un symptôme, là, qu'il faut corriger. Est-ce qu'on a la solution? La réponse, c'est non.

Par contre, comme je l'ai dit tantôt, c'est un enjeu clé. On s'entend tous, probablement, que c'est un enjeu clé, le niveau des frais. Alors, ce qu'on vous suggère comme route à suivre, c'est : adoptons le projet de loi, surveillons comment ça va se... l'évolution des frais, et, si en bout de ligne on s'aperçoit qu'on n'a pas vraiment réduit les frais par rapport à des REER collectifs ou aux instruments qu'on connaît présentement, à ce moment-là il y a peut-être quelque chose qu'on a manqué, et à ce moment-là d'analyser les répercussions... les causes du fait que les frais ne diminuent pas autant que prévu, et à ce moment-là, à la limite, effectivement, de légiférer.

**M. Arcand :** Mais, à court terme, vous ne voyez pas actuellement quelque chose qui pourrait être simple, que le législateur pourrait faire actuellement, pour essayer de contrôler ça?

**M. Lafrance (Jacques) :** De contrôler ça? La réponse, on s'entend, pour... Dans le cas des RVER, ça va être nouveau. Alors, ce qu'on vous dit : Pour garder les frais le plus bas possible, ayons un cadre le plus simple possible et le plus harmonisé possible au Canada. Alors, ça, c'est nos conseils. Une fois qu'on aura le cadre simple et le plus harmonisé possible qui est en place, surveillons et à ce moment-là réagissons s'il le faut.

**M. Arcand :** Vous dites également que la mise en oeuvre, c'est une bonne étape mais que les gouvernements doivent faire davantage. Est-ce que vous pourriez m'expliquer pourquoi? Parce que, quoi, le niveau d'épargne est à ce point bas au Québec et dans le Canada?

**M. Lafrance (Jacques) :** Ça, c'est une position, une position ferme qu'on a depuis plusieurs années. C'est que c'est bien beau, l'épargne individuelle, ça répond à un besoin, et, il ne faut pas se le cacher, pour des petites entreprises, la seule façon d'inciter les gens à épargner, c'est par des instruments comme un RVER ou un REER collectif. Par contre, pour l'entreprise moyenne ou la grande entreprise, nous croyons que le meilleur régime de retraite, c'est probablement un régime à prestations déterminées, qui, lui, garantit une prestation à la retraite, parce qu'à ce moment-là on transpose le risque du dos des participants sur le dos de l'employeur, et souvent l'employeur est beaucoup plus apte à assumer les risques de fluctuations financières et aussi le risque de longévité. Parce que, ça, vous l'avez probablement vu dans les dernières semaines, nous avons publié un nouveau projet de table de mortalité qui démontre que les gens vivent plus longtemps que prévu. Alors, si vous transposez ça sur une personne... Si moi-même, j'épargne pour la retraite, puis là des actuaires me disent que je vais vivre plus vieux que prévu, oh là là!, ça veut dire que soit que je vais mettre encore plus d'argent à la retraite ou soit il faut que je reporte ma retraite encore plus loin. Alors que, si vous avez bénéficié d'un régime d'employeur, bien, c'est l'employeur qui, s'il est bien conseillé par son actuaire, va avoir déjà prévu le coup et aura mis de l'argent de côté pour justement prévoir l'augmentation de la longévité. Donc, c'est plus... Un régime à prestations déterminées donne une meilleure protection pour les gens que s'ils sont laissés à eux-mêmes.

Donc, ce qu'on vous dit, c'est : Faisons en sorte qu'on améliore le cadre qui s'applique aux régimes de retraite d'employeurs pour qu'ils continuent et même qu'ils s'épanouissent encore plus.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** Ça va? M. le député de Lévis.

**M. Dubé :** Oui, merci, M. le Président. Alors, j'aurais plusieurs, plusieurs, plusieurs questions. Je vais aller peut-être sur l'élément du nombre. Tout à l'heure, Mme la ministre disait : Bon, c'est un gros enjeu pour la rentabilité. Si on avait notre souhait ou notre baguette magique puis qu'on avait des RVER qui pouvaient s'appliquer à un individu, c'est-à-dire un individu qui aurait le choix d'avoir un... de pouvoir avoir accès à un RVER mais qui serait dans un pool ou administré par quelqu'un... Parce qu'on pense de plus en plus aux travailleurs autonomes. Tout à l'heure, vous étiez là, j'ai parlé de flexibilité de changement d'employeur. Est-ce qu'il y a des mécanismes auxquels on pourrait penser qui ne feraient pas... qui feraient abstraction du nombre ou des limitations au nombre? Est-ce que vous avez pu réfléchir à ça?

**M. Savard (Jérôme) :** Bien, en fait, notre compréhension du projet de loi actuel, c'est que c'est déjà prévu que, même si l'employeur n'offre pas de RVER, un individu pourrait adhérer à un RVER d'une institution financière et que, même pour un employé qui adhère à un RVER de son employeur, qui quitte cet employeur-là, le droit de demeurer dans le RVER existe pour l'employé. Donc, il y a une forme de continuité, au niveau du RVER, qui est déjà prévue, selon nous.

**M. Dubé :** Donc, l'enjeu du nombre, selon vous, de ce qu'on propose par le projet de loi n'est pas un enjeu en autant que ça soit bien paramétrisé, si je comprends bien ce que vous dites.

**M. Lafrance (Jacques) :** C'est un enjeu pour savoir si l'employeur est obligé de l'offrir.

**M. Dubé :** D'accord. Là, je comprends votre point. Je comprends très bien la distinction que vous faites. D'accord. Parce que, là, à ce moment-là, c'est lui qui est associé au coût... en tout cas, ou c'est... Je comprends très, très bien votre point. Puis ce n'était pas l'objet de ma question, mais votre précision est importante.

Le deuxième, peut-être, plus important, c'est toute la question de l'aspect fiscal. Vous avez dit tout à l'heure, puis je veux juste bien préciser ce que j'ai entendu, qu'on peut mettre en place assez rapidement les conditions d'un RVER, mais il y a peut-être des éléments — vous avez mentionné celui du CELI — où on pourrait regarder qu'est-ce que l'accompagnement fiscal peut aider, justement... le rendre encore plus attrayant, parce que l'objectif, c'est d'attirer plus de gens vers l'épargne.

Est-ce que vous avez déjà considéré, soit pour vous-mêmes ou pour les gens que vous conseillez, à ce qu'une déduction fiscale pourrait être plus importante que le montant contribué, qui aiderait à accélérer un peu... Je me souviens... On peut comparer ça à ce qu'on avait avant avec les régimes d'épargne-actions, qui faisaient qu'on contribuait 100 \$, mais on avait 150 \$ de déduction avec certaines catégories qu'on... Est-ce que ça a déjà été pensé, déjà considéré?

**M. Lafrance (Jacques) :** On ne l'a pas considéré. Je peux vous dire que...

**M. Savard (Jérôme) :** Non. Pas dans ce cadre-là.

**M. Dubé :** J'essaie de dire : Est-ce que l'aspect fiscal qu'on pourrait faire dans une... Parce que c'est deux notions complètement différentes mais qui viendraient, je dirais, contribuer ou bonifier ce qu'on fait en ce moment. Est-ce que ça a été déjà discuté, ça?

**M. Lafrance (Jacques) :** Ça a été discuté dans notre groupe il y a longtemps, mais, comme on croyait qu'il n'y aurait pas beaucoup de succès — parce qu'il ne faut pas se le cacher, c'est qu'il y a des coûts fiscaux pour la province,

là, de faire ça — on s'est dit : On ne le proposera pas. Honnêtement, on s'est dit : Ça ne vaut pas la peine de gaspiller de notre temps là-dessus parce qu'au fond on sait qu'on n'aura pas de succès de ce côté-là.

**M. Dubé :** Mais je vais juste pousser ça un petit peu plus loin. Est-ce qu'il y a déjà eu des analyses du côté de l'employé mais aussi de l'employeur? Parce que je pense qu'un des éléments qu'on veut, à terme, aider, c'est de trouver une façon pour l'employeur aussi de venir compléter la contribution de l'employé, pour toutes les bonnes raisons, qu'on comprend. Est-ce que ça, ça a déjà été regardé parmi ces études-là? Savez-vous?

• (11 h 30) •

**M. Lafrance (Jacques) :** Nous ne faisons pas d'étude de style macroéconomique des histoires de l'impact. Par contre, de façon générale... Est-ce qu'on a discuté de l'obligation de l'employeur de cotiser?

**M. Savard (Jérôme) :** On a discuté de l'obligation de l'employeur à cotiser un peu à la façon Salomon, comme on l'a dit tout à l'heure, là, dans le sens où on peut souhaiter que ça arrive mais sans ajouter à ça les aspects fiscaux. Donc, dans le cadre du RVER tel qu'il est là, on s'est limités à souhaiter que ça se produise mais sans aller au-delà de qu'est-ce qu'on pourrait faire pour que ça arrive.

**M. Dubé :** ...excusez-moi, vous avez été assez clairs en disant : Il faudrait regarder la complémentarité avec les CELI. Pour l'aspect fiscal, je me demandais s'il y avait d'autres éléments fiscaux que vous recommandiez. Parfait. O.K. Merci beaucoup. Merci, M. le Président.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** Merci, M. le député de Lévis. Est-ce qu'il y a d'autres interventions? Parce que, là, je pense qu'à peu près tout le monde a un petit peu de temps encore. Ça va?

Alors, merci beaucoup, messieurs, de votre participation à notre commission.

Et je suspends nos travaux une à deux minutes pour permettre aux représentants de Force Jeunesse de prendre place.

(Suspension de la séance à 11 h 31)

(Reprise à 11 h 33)

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** Alors, nous reprenons nos travaux, et il me fait plaisir de souhaiter la bienvenue aux représentants de Force Jeunesse, à qui je laisse une dizaine de minutes pour se présenter eux-mêmes, présenter leur organisme et leur mémoire. Vous avez la parole.

#### Force Jeunesse

**M. Lafontaine-Beumier (Éloi) :** Bonjour. Merci, M. le Président. Mme la ministre, MM. les députés, comme vous avez vu, on vous a déposé un document, séance tenante, qui, en gros, détaille un peu plus ce qui se retrouvait dans le mémoire déposé sur les suites à donner au rapport D'Amours.

Donc, voilà, j'aimerais d'abord vous remercier, remercier les membres de la commission de nous avoir invités aux présents travaux entourant le projet de loi n° 39 sur l'implantation des RVER. Il nous fait plaisir de contribuer à nouveau à la réflexion sur le système de retraite québécois.

À l'instar de notre présentation préalable sur les suites à donner au rapport D'Amours, celle-ci sera assez courte. Nous n'entrerons pas dans les technicités du projet de loi, cependant la date de mise en vigueur des RVER prévue par le projet de loi est, selon nous, mal positionnée dans la séquence stratégique qui devrait être déployée en réponse aux défis posés par le système de retraite dont bénéficieront les prochaines générations.

Finalement, d'autres groupes, dont l'expertise dépasse largement la nôtre en la matière, contribueront à la réflexion sur ces enjeux plus techniques. Notre propos portera davantage sur le contexte politique plus large dans lequel s'insère inévitablement l'implantation des RVER, qui représente tout au plus qu'une composante complémentaire au défi de la retraite des prochaines générations.

Dans notre mémoire déposé dans le cadre des consultations particulières sur les suites à donner au rapport D'Amours, nous y appuyons l'implantation des RVER. Cette position s'appuie sur deux justificatifs. D'abord, ces régimes offriraient des mécanismes d'épargne intéressants aux travailleurs autonomes, qui représentent près de 13,8 % des travailleurs québécois. Ensuite, ils offriraient des possibilités d'épargne intéressantes pour les travailleurs des microentreprises.

Ceci étant dit, nous avons de nombreuses réserves quant à la mise en place rapide de cette nouvelle forme d'épargne individuelle. Pour Force Jeunesse, la mise en place des RVER est indissociable du débat plus large sur le système de retraite au Québec. En effet, il est impératif que les mesures législatives votées par l'Assemblée nationale en réponse aux nombreux constats établis par le comité D'Amours s'inscrivent dans une démarche cohérente et structurante.

Selon nous, cette démarche devrait respecter les principes suivants : premièrement, l'amélioration du système de retraite du Québec passe par une composante plus forte de la couverture publique. La rente longévité est une proposition en ce sens. Deuxièmement, nous devons privilégier la couverture complémentaire par des régimes collectifs à prestations déterminées. Ces régimes sont reconnus comme étant les plus rentables et sécuritaires. Finalement, toute mesure d'épargne

individuelle additionnelle ne peut se substituer aux deux premiers principes et devrait s'implanter en même temps que les mesures plus structurantes. En effet, précipiter l'implantation des RVER enverrait un message aux organisations et aux travailleurs à l'effet de privilégier ce modèle d'épargne, alors que d'autres répondent mieux au déficit d'épargne des Québécois et à la précarité des futurs retraités.

Nous avons proposé une alternative à l'épargne-retraite complémentaire dans notre mémoire : les régimes sectoriels. Ce modèle mérite d'être étudié avec sérieux. Nous ne le réitérons pas assez, pour Force Jeunesse, les RVER ne sont pas plus qu'un complément, et leur mise en place doit s'insérer dans une réponse globale qui vise à accroître la couverture des régimes collectifs à prestations garanties. Il y a urgence d'agir dans le dossier des retraites, mais cette urgence ne justifie pas une démarche qui aurait pour conséquence de favoriser des comportements d'épargne définitivement moins rentables pour les travailleurs. Le message qui doit être envoyé aux employeurs et employés est le suivant : Au Québec, privilégions les formes d'épargne les plus rentables et sécuritaires et misons sur les modèles collectifs.

Nous avons donc deux propositions dans lesquelles... dans le mémoire que nous avons déposé aujourd'hui. D'abord, nous appuyons l'implantation des RVER. Par contre, nous croyons que l'implantation ne devrait pas procéder avant qu'un plan complet des suites qu'elle entend donner au rapport D'Amours ne soit dévoilé. Alors, voici nos deux propositions et notre présentation. Je vous remercie beaucoup.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** Merci, messieurs. Mme la ministre, c'est à vous la parole.

**Mme Maltais :** Merci, M. le Président. Alors, bonjour. Bonjour, M. Lafontaine-Beaumier, M. Giroux. Bienvenue, rebienvue à cette commission parlementaire. On est heureux que Force Jeunesse soit là une deuxième fois. C'est ce que vous faites en général, vous partez d'assez haut, vous partez des grands principes, on l'avait souligné la dernière fois; on va partir de là aussi.

Je suis quand même étonnée de votre position qui dit : Retardez la mise en place des RVER d'ici à une décision ou à un plan de travail du suivi du rapport D'Amours. Il y a 2 millions, quand même, de travailleurs qui n'ont pas de régime de retraite. Ils ont la Régie des rentes, quand même, le régime public est là. Ils sont, la plupart du temps, soit travailleurs autonomes soit des petites entreprises, qui font qu'ils n'ont pas de régime de retraite qui a été négocié. Ils n'ont peut-être, souvent, pas de syndicat, pas de... ce qui fait qu'ils n'ont pas cette force de représentation qui pourrait les amener à cette négociation-là.

Le rapport D'Amours, vous savez, les commissions parlementaires qu'on a eues ne nous ont pas dégagé beaucoup, beaucoup, beaucoup de consensus. On va avoir un rapport à écrire d'ici le 17 septembre et puis des... à développer, là, à voir ensuite... Le gouvernement va devoir faire son lit. Les gens nous disent qu'il y a urgence d'agir, un, pour sauver les régimes à prestations déterminées, deux, pour donner une sécurité financière aux régimes de retraite.

Moi, je pense que, dans ceux qui ne sont pas couverts, il y a probablement beaucoup de jeunes, beaucoup de travailleurs autonomes. J'aurais cru que vous diriez : Mettez en place les RVER. Il y a des jeunes, là, qui sont délaissés, il faut les amener immédiatement à se préparer une retraite. Puis ce n'est pas facile, dire à des jeunes qui ont 20 ans et 25 ans : Mets de l'argent de côté pour ta retraite. C'est déjà très difficile. Alors, je suis assez étonnée de voir que nous le mettiez en attente, que vous disiez de mettre les RVER sur la voie de l'attente.

• (11 h 40) •

**M. Lafontaine-Beaumier (Éloi) :** Bien, écoutez, cette position-là découle un peu de notre vision du système de retraite et de comment le gouvernement, l'Assemblée nationale devraient réagir au défi. Pour nous, les outils d'épargne personnels ne sont pas... les autres outils, soit RVER, REER, REER collectif, ne sont pas les modèles qu'on devrait prioriser. Ce que nous disons, c'est : Allons de l'avant d'abord avec des régimes collectifs à prestations déterminées de manière sectorielle. Nous pensons que c'est la première mesure qui devrait être prise par le gouvernement, par les autorités, d'aller de l'avant avec ça. Les RVER ne sont qu'une composante qui viendrait couvrir des endroits où, par exemple, des régimes sectoriels ne pourraient pas avoir lieu, ne pourraient pas s'instaurer dans certains secteurs de travail.

Mais la raison pour laquelle on dit : Attendez, c'est qu'il faut envoyer un message cohérent dans le marché du travail, que ce soient aux entreprises, que ce soient aux gestionnaires de fonds de retraite, que ce soient aux employés, parce que, si vous envoyez un message comme quoi, bien, aller avec les RVER, c'est une bonne solution qu'on vous propose en ce moment pour l'épargne-retraite, bien, on est en train d'institutionnaliser les comportements d'épargne. Et, si vous commencez avec une telle mesure, ça va être d'autant plus difficile, nous pensons, de changer ces comportements-là à l'avenir, lorsque des régimes sectoriels pourraient s'implanter, par exemple. Et nous croyons que la première mesure, la première voie que devraient suivre le gouvernement et l'Assemblée législative, c'est celle des régimes sectoriels, des régimes plus sécuritaires, plus rentables, avec des perspectives de rendement plus élevé et garanti, que sont les régimes de prestations déterminées.

Donc, la raison pour laquelle on dit d'attendre, ce n'est pas parce que nous ne pensons pas aux 2 millions de Québécois qui n'ont pas actuellement d'épargne-retraite, c'est... Écoutez, c'est majeur, là, les décisions qu'on a à prendre vis-à-vis le système de retraite québécois. Allons-y de manière stratégique, structurée, en envoyant les bons messages aux bons moments. Et c'est ce qui justifie notre position.

**Mme Maltais :** O.K. Je vais poser ma question autrement. Je comprends qu'il faut être structuré, logique, cohérent. Pour moi, les régimes volontaires d'épargne-retraite ne sont pas la solution. Ce n'est pas la panacée, c'est un outil de plus, qui a fonctionné aux États-Unis mais qui fonctionne un peu au Canada. Ça commence à s'installer. Mais on essaie de développer, justement, la culture de l'épargne chez les gens qui n'ont pas de culture de l'épargne-retraite. On est justement dans un réseau où on essaie de développer une culture. Je comprends que vous, vous dites : Si on la développe, il faut la

développer dans le bon sens, c'est-à-dire vers des régimes plus sécuritaires, à prestations déterminées, puis vous me parlez de régimes sectoriels. J'aimerais voir comment on peut mettre en place ce type de régimes sectoriels pour un gouvernement. Il faudrait imposer la création de régimes à prestations déterminées dans des secteurs? Par exemple, les petites entreprises touristiques, on devrait imposer un régime à prestations déterminées? Comment on fonctionne?

Parce que, là, actuellement, ils existent, les régimes à... Le régime public existe, les prestations déterminées existent; elles sont en danger, elles sont menacées. On peut voir à changer quelques règles, assouplir, changer le mode de financement, mais quand même ils existent. Alors, ce qu'on essaie, c'est d'introduire une culture de l'épargne. Vous, vous dites : Il faut... Je ne comprends pas comment on pourrait imposer un régime sectoriel, à part légiférer en imposant que les gens se dotent de régimes à prestations déterminées, ce qui jusqu'ici était le résultat d'une négociation. C'était un salaire différé. Ce serait autre chose, là.

**M. Giroux (Philippe-Olivier) :** En fait, je vous dirais là-dessus : On considère que le RVER est une meilleure alternative que le REER qui est utilisé en ce moment. Donc, pour les gens... pour inciter à une culture d'épargne, ce serait un meilleur outil. Où est-ce qu'est notre crainte, c'est que, comment je vous dirais... Le RVER étant, de notre point de vue, peut-être moins controversé que d'autres solutions au problème plus large des régimes de retraite, notre crainte est en quelque sorte que l'on mette en place des régimes volontaires d'épargne-retraite, et qu'une solution plus large au système de retraite, quelque chose qui encouragerait la mise en place de régimes à prestations déterminées, ne vienne pas ou vienne très tard, et qu'entre-temps soit des employeurs existants ou des employeurs, des travailleurs qui voudraient souscrire à un régime de retraite sautent sur un régime variable... régime volontaire d'épargne-retraite, alors qu'on aimerait peut-être leur offrir une bonne solution en termes de régime à prestations déterminées. L'idée des régimes sectoriels, ce qu'on avait proposé dans notre mémoire précédent, allait dans ce sens-là.

Donc, ce n'est pas quelque chose qu'on voulait imposer par la loi. Notre idée était d'avoir des incitatifs pour que les régimes se regroupent, là, que les régimes existants se consolident et qu'en couvrant plusieurs secteurs ils deviennent attractifs pour des petits employeurs, donc, d'une certaine manière, que, pour des petits employeurs, les gens décident d'aller vers ces régimes sectoriels là plutôt que vers des RVER. Donc, c'est en ce sens-là qu'on amenait notre proposition.

**Mme Maltais :** Je suis d'accord avec vous sur une chose, c'est que — on en a parlé tout à l'heure — il faut qu'il y ait une tendance à la hausse et non pas une tendance à la baisse dans la sécurisation des revenus, et le REER est à peu près la chose la plus basse puis qui ne rapporte, finalement, peut-être pas tout ce que les gens ont rêvé que rapportent les REER. Le RVER se situe un peu plus haut. Puis après ça on tombe dans des régimes. Mais je vais vous dire que la... Ça va être une préoccupation de l'étude article par article. Moi, c'est de voir comment on peut essayer de protéger nos meilleurs, les véhicules, pas provoquer de tendance à la baisse mais provoquer plutôt une meilleure culture de l'épargne-retraite et une tendance à la hausse dans la sécurisation des revenus des gens. Là-dessus, je comprends très bien votre préoccupation.

Maintenant, je suis d'accord avec le rapport D'Amours : Les RVER ne sont pas une façon de mettre une nécessaire révision de nos régimes de retraite ou un regard sur nos régimes de retraite sur une voie de garage. C'est un outil de plus, simplement. Pas le meilleur, mais, au moins, un outil de plus. Je vais vous dire que là-dessus on comprend très bien le message. Merci.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** Ça va? M. le député de Verdun.

**M. Gauthrin :** Merci. Alors, il y a deux points que je dois aborder avec vous, que vous n'avez presque pas abordés.

Je vous ai qualifié, en quelque sorte, comme les tenants, en quelque sorte, de l'importance des régimes sectoriels, quand vous êtes venus avant, et j'étais... je vous dis que j'étais entièrement d'accord avec vous dans cette direction-là, dans laquelle on doit aller. Le problème qu'on a avec le concept de régime sectoriel, comme vous le savez, c'est définir «secteur», parce que le concept... nos relations de travail sont particulièrement basées sur un principe où on représente une unité appropriée de négociation, alors que «secteur» n'est pas le même.

Je ne voudrais pas rentrer sur ça avec vous, mais est-ce que vous ne pensez pas que, justement, les RVER, on puisse... Vous auriez pu nous demander, nous, les législateurs, d'amender la loi pour aller vers des RVER sectoriels, c'est-à-dire concevoir, à ce moment-là, des régimes volontaires d'épargne qui ne soient pas nécessairement liés à un employeur mais peut-être à une catégorie d'emploi. Autrement dit, sur un territoire donné, vous auriez pu nous dire : Bon, il faut que, mettons, les informaticiens qui sont dans le Lac-Saint-Jean ont la possibilité, pour une association, de lancer un régime volontaire d'épargne. Vous n'avez pas été jusque-là. Pourtant, je me serais attendu de votre part qu'il y ait, disons, des promoteurs de la sectorialisation. Vous auriez pu soulever cette question. Pourquoi vous ne l'avez pas fait ou...

**M. Lafontaine-Beaumier (Éloi) :** Bien, principalement parce que... on va peut-être se répéter, mais on ne veut vraiment pas favoriser ce type de mécanisme d'épargne. Mais nous sommes tout à fait d'accord avec le principe de rendre sectoriel. Nous privilégions une approche sectorielle avec des meilleurs mécanismes d'épargne, d'où le fait qu'on mette de l'avant les régimes à prestations déterminées à l'intérieur d'un modèle sectoriel. Mais on est d'accord avec l'implantation du RVER, on n'est pas en désaccord avec la mesure. On a plusieurs réserves, on émet des réserves sur certains risques. Lorsque Mme la ministre a parlé de tendances, certains instituts de recherche en ont fait mention aussi, ça peut provoquer des tendances, dans le marché du travail, auprès des employeurs, à offrir ce genre de régime

là au détriment de d'autres. Mais on serait d'accord avec votre proposition ou votre remarque sur le fait de, oui, rendre sectoriels les RVER.

• (11 h 50) •

**M. Gauthrin :** Donc, il y a à réfléchir là-dessus. Je me serais attendu à une deuxième position plus... Il y a une... Et une mise en garde que vous auriez pu nous faire à nous, les législateurs... Parce que vous êtes, dans tous vos discours, des gens qui luttiez contre les clauses orphelin, si je ne m'abuse, à moins que vous ayez changé d'idée il y a peu de temps. Alors, il y a une tendance, à l'heure actuelle, si vous remarquez, de mettre un terme, de certains employeurs, à leur régime à prestations déterminées, du moins de le conserver simplement pour les employés actifs et d'offrir d'autres mécanismes de retraite par rapport à des nouveaux employés.

Et là moi, je me serais attendu, mais peut-être que vous allez nous le faire dans ma question... En réponse, vous dites : Faites attention que les RVER ne soient pas quelque chose qui soit... qui incite l'employeur à mettre un terme, en quelque sorte, à son régime à prestations déterminées et offrir à nouveau un RVER, donc créant, ipso facto, un régime de clause orphelin, qui, si je ne m'abuse, et je connais quand même un peu vos documents depuis un certain temps, a été un cheval de bataille, sur lequel vous vous êtes toujours opposés, à moins que vous ayez changé d'idée, ce que je doute.

**M. Giroux (Philippe-Olivier) :** Non, vous avez absolument raison, on n'a pas changé d'idée, il n'y a pas eu de songe fantastique hier qui nous a fait changer de fusil d'épaule. Je vous dirais : Non, effectivement, on ne l'a pas mentionné dans le mémoire, et la raison, c'est qu'à notre sens, effectivement, il y a un risque, avec la mise en place du RVER, que des employeurs décident de sacrifier des régimes à prestations déterminées, par exemple, pour se tourner vers les RVER. Ce qui est notre analyse, c'est que cette possibilité-là existe déjà.

Donc, ce n'est pas clair dans notre tête qu'on facilite encore plus le problème en rajoutant un instrument supplémentaire dans le coffre à outils que sont les RVER. Dans la mesure où la possibilité existe déjà en ce moment, notre point, c'est que c'est déjà un problème, là. On avait discuté de cette question-là, on l'avait mentionnée dans le mémoire précédent, donc on ne le voyait pas comme quelque chose de spécifique au RVER. C'est la raison pour laquelle on ne l'a pas... on n'a pas mis l'accent là-dessus.

**M. Gauthrin :** Je me permets quand même d'attirer votre attention, parce que... Alors donc, je reviens un petit peu sur votre prestation précédente. Lorsque nous vous avons rencontrés, on n'avait pas encore eu la chance de parler au secteur municipal. Vous pourriez peut-être avoir un intérêt particulier sur ce qui risque d'arriver dans le secteur municipal en ce qui touche les clauses orphelin pour... ça peut être un objet de surveillance de votre part. Je vous aurais posé la question si vous étiez venus témoigner après les municipalités comme tel.

J'ai une dernière question avant peut-être que mon collègue de Mont-Royal puisse vous poser ses questions. Sur la question de l'immobilisation, là, à l'heure actuelle, vous savez que, dans un RVER, les parties qui sont financées à même... une cotisation patronale est immobilisée, c'est-à-dire ne peut pas être retirée sauf pour des fins bien particulières; ce n'est pas le cas pour la partie qui est les contributions de l'employé, avec le risque qu'on peut l'utiliser pour autre chose que des fins de retraite. Je comprends que, quand il existe des situations tout à fait exceptionnelles dans la vie, on peut retirer : faire un retour aux études, achat d'une maison, chômage prolongé. Là, à ce moment-là, on peut concevoir de pouvoir... Mais quelle est votre position par rapport à l'immobilisation dans les RVER?

**M. Giroux (Philippe-Olivier) :** Bien, si je me rappelle de la lecture du projet de loi, des choses comme le chômage ou des problèmes avec le paiement des impôts, par exemple, pouvaient déclencher une utilisation des fonds qui sont immobilisés.

**M. Gauthrin :** ...pour la partie... les contributions patronales, simplement.

**M. Giroux (Philippe-Olivier) :** Oui, c'est ça. C'est ça. Par contre, vous mentionniez, dans votre énumération, le retour aux études puis l'achat d'une maison, par exemple. Selon nous, le RVER devrait fonctionner un peu comme le REER, c'est-à-dire que les deux portions, et la portion patronale et la partie employé, devraient être disponibles pour le... être utilisables pour l'achat d'une maison et le retour aux études, par exemple, que ça fonctionne comme un...

**M. Gauthrin :** Le même type d'immobilisation patronale que celui pour la partie d'un employé.

**M. Giroux (Philippe-Olivier) :** C'est ça.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** M. le député de Mont-Royal.

**M. Arcand :** Moi, j'avais simplement une question, parce que, dans le fond, ce que nous avons aujourd'hui, à travers ça... Il y a un peu, je dirais, un paradoxe à cette commission, dans la mesure où il y a une certaine unanimité de la part des députés pour dire, évidemment, qu'il faut améliorer l'épargne, il faut développer une culture à l'épargne, il faut donner des meilleurs outils pour épargner. Et c'est ce que nous avons fait. Mais, lorsque je lis votre mémoire, vous appuyez, finalement, la création de ces régimes, du régime, entre autres, que nous avons proposé, le RVER, mais avec un enthousiasme qui est très, très déficient, je devrais dire, en disant : Bien, écoutez, oui, c'est une chose, mais c'est sûr que ça ne sera pas suffisant. Il faut que les gouvernements investissent davantage pour les régimes publics, etc.

Moi, la question : Si vous étiez les législateurs... Parce que, vous savez, on a entendu à cette commission, évidemment, les gens qui nous ont tous dit... D'abord, certains experts sont venus nous dire que le meilleur régime,

c'est d'augmenter le Régime des rentes du Québec, de donner un meilleur régime des rentes du Québec. Après ça, ça a été la prestation définie qui était la meilleure formule, etc. Tout le monde... On ne contredit pas ça, mais personne ne vient nous dire qui doit payer quoi, finalement, et comment est-ce qu'on peut le faire. Les entreprises sont venues nous voir pour dire : Écoutez, faites ce que vous voulez, du moment que nos charges sociales ne sont pas... On a 30 % trop de charges sociales par rapport à l'Ontario.

Alors, moi, ma question est bien simple : Comment est-ce qu'on s'en sort? Comment est-ce qu'on réussit à trouver une formule à travers tout ça?

**M. Lafontaine-Beumier (Éloi) :** Bien, écoutez, votre question pose tout le problème du système de retraite. Si j'en comprends bien, ce n'est pas seulement la question des RVER, et c'est un peu l'angle qu'on a pris pour la rédaction de notre précédent mémoire.

Ce n'est pas simple. Il y a toutes sortes de... Plusieurs groupes sont venus ici, vont venir ici, vont se positionner selon leurs intérêts, leurs manières, leurs visions un peu de la chose. Ça va être... Les décisions qui devront être prises, de manière générale, vont créer de l'impopularité. On ne pourra pas satisfaire tout le monde, que ce soit pour la situation de certains régimes à prestations déterminées. Il y a certains régimes qui ont besoin d'un redressement sérieux. Il y a des gens qui vont devoir payer cette facture-là. On a présenté, nous, notre point de vue sur la gouvernance et sur la répartition des risques et de cette facture-là dans notre précédent mémoire.

En ce qui concerne le RVER, bien, écoutez, oui, ce n'est pas la solution principale. Nous croyons que, oui, une meilleure composante publique est nécessaire, pleinement capitalisée. C'est ce que nous avons toujours dit dans notre... et nous réitérons encore une fois aujourd'hui, que ce soit par la rente longévité, que ce soit... qu'il y ait des propositions pour augmenter la couverture via le RRQ. Nous avons les mêmes critères qui s'appliquent. Le RVER est une composante qui vient permettre à des secteurs, à des individus qui n'entrent pas dans des régimes déjà existants, des grands régimes qui ne sont pas dans des grandes entreprises, une possibilité d'épargne qui, selon nous, est bonne, est bonne dans la mesure où elle n'est pas... ce n'est pas la plus optimale, mais elle offre quand même une possibilité d'épargne intéressante, mieux que les REER.

Donc, ce que nous disons... Enfin, notre message, c'est dire : Écoutez, il faut justement prendre le portrait d'ensemble et voir quelle décision on doit prendre maintenant. Et nous croyons que la décision par rapport au RVER doit s'insérer dans une séquence où on envoie un message clair sur la tendance que l'on veut changer dans le système de retraite au Québec, c'est-à-dire d'aller vers des régimes complémentaires collectifs plus sécuritaires et garantis pour les prochaines générations. C'est notre discours et c'est ce qui justifie le fait que nous proposons d'attendre ou... la mise en place de cette mesure-là qui s'insère dans un plan qui, lui, correspond à la tendance que l'on veut donner au système de retraite québécois. Je ne peux pas vous donner une meilleure réponse que ça. C'est un peu...

• (12 heures) •

**M. Arcand :** Est-ce que c'est votre impression qu'avec la tendance actuelle les gens qui représentent... en fait que vous représentez, la jeunesse, finalement, sera munie, au fil des années, de régimes, possiblement, je dis bien, s'il n'y a pas justement un régime volontaire... risque d'être avec des régimes qui seront probablement moins confortables que leurs parents.

**M. Lafontaine-Beumier (Éloi) :** Bien, écoutez, nous, ce qu'on sait et ce qu'on constate, c'est qu'il y a une baisse des régimes complémentaires de retraite. Il y a une baisse... Il y a une passation de certains régimes à prestations déterminées à cotisation déterminée. On parlait, juste avant, des clauses orphelin qui s'insèrent dans les négociations collectives de régime de retraite ou... Que ce soit la passation d'un régime à prestations déterminées à cotisation déterminée ou d'un régime complémentaire de retraite à des RVER, ce sont, d'après nous, des... c'est dans l'esprit des clauses orphelin. Donc, on croit qu'il faut tout faire pour que les prochaines générations puissent bénéficier du moins de régimes avec les mêmes garanties ou des garanties supérieures à celles qu'ont connues leurs parents. On ne croit pas qu'il faut niveler par le bas.

Notre approche est quand même pragmatique. Ce que nous disons, c'est : Il y a peut-être d'autres modèles à explorer. Le modèle sectoriel offre peut-être des possibilités très intéressantes dans un marché du travail où nous avons près de 90 %, 95 % de petites et moyennes entreprises. Il faut prendre cette réalité-là en... il faut prendre acte de cette réalité-là, du fait aussi qu'il y a beaucoup de travailleurs autonomes, beaucoup de travail atypique, de plus en plus, et dans une économie de services, donc où le taux de syndicalisation est beaucoup plus faible. Donc, en prenant toutes ces données-là, bien, il faut agir de manière à assurer de meilleurs régimes complémentaires collectifs. Et c'est ce qui justifie, encore une fois, de s'assurer d'avoir un échéancier cohérent et structurant pour l'implantation du RVER.

**M. Arcand :** Et vous ne seriez pas en désaccord, si c'était possible de le faire, là... je ne sais pas si c'est possible de le faire, mais ce dont les actuaire nous ont parlé, que, par voie législative, un CELI soit intégré dans un RVER, ce n'est pas quelque chose sur lequel vous seriez en désaccord?

**M. Giroux (Philippe-Olivier) :** Vite comme ça, je ne pense pas, non. On ne serait pas contre une mesure comme ça. Par contre, on reste — rapidement comme ça encore — avec la même analyse qu'on vous présentait précédemment, c'est-à-dire qu'on ne règlera pas un problème plus lourd d'avenir du régime de retraite.

Si je peux me permettre aussi de faire du surf sur ce que mon président exprimait par rapport à votre question, notre impression est que les discussions que nous avons en ce moment sur l'avenir du régime de retraite, c'est une situation où,

pour prendre une décision qui va être équitable pour les générations futures, il va falloir bousculer des gens un petit peu, puis ça ne fera pas... Mettre en place, par exemple, la rente longévité, ou augmenter la couverture du régime de rentes, ou mettre en place quelque chose pour favoriser les régimes à prestations déterminées, c'est quelque chose qui va demander de jouer du coude un petit peu puis qui va faire des mécontents dans différentes franges de la société. Notre impression est que la solution à ça, c'est de, comment je vous dirais, distribuer le mécontentement de façon aussi équitable que possible entre les différentes franges. Mais, pour prendre une bonne décision puis ne pas garder un système de retraite fort, ne pas pelleter de facture vers l'avant aux prochaines générations, il va falloir faire quelque chose qui ne sera pas populaire, là. C'est un peu l'analyse qu'on en a. Donc, il n'y a pas de solution facile, malheureusement.

**M. Arcand** : Alors, je vous remercie. Les jeunes ont souvent de bonnes idées. Alors, Mme la ministre, distribuer le mécontentement de façon équitable sera probablement un de vos défis. Merci infiniment.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski)** : Merci, M. le député de Mont-Royal. M. le député de Lévis.

**M. Dubé** : J'avais été agréablement surpris, M. le Président, de la présentation de ces personnes-là de Force Jeunesse la dernière fois et j'en suis encore surpris ce matin, pour d'autres raisons. Permettez-moi de dire que vos suggestions concernant les régimes sectoriels avaient, en tout cas, suscité beaucoup d'intérêt à ce moment-là.

J'aimerais vous dire que ma surprise aujourd'hui, elle est peut-être autre, dans le sens où vous dites : Écoutez, on revient avec nos régimes sectoriels, puis c'est ça qui nous fait dire un peu qu'on devrait attendre avant d'implanter les RVER, qu'il y ait eu une position, par exemple, qui aurait été prise par le comité, ici, ou le projet de loi sur les RVER. Moi, j'aimerais vous relancer la question autrement, parce que je pense qu'il y a... Le RVER, pour moi, de ce que j'en comprends de sa complémentarité avec d'autres régimes, comme on peut penser aux REER — aux REER collectifs que moi, j'ai connus ailleurs dans ma vie — probablement, est complémentaire à ce qui est déjà offert aujourd'hui et pourrait l'être. Puis, à défaut de meilleure expression, je vous challengerais en disant que, peut-être, le RVER est peut-être le balbutiement d'un système à régimes sectoriels. Parce que les gens qui vont... les gens du secteur de l'assurance, du bancaire, pourraient trouver votre suggestion de régimes sectoriels pleinement intéressante en raison du nombre de travailleurs autonomes, en raison de tout ce que vous avez dit, la force des services, la force... moins de présence de syndicats chez les jeunes, des choses comme ça feraient que, peut-être, des RVER qui seraient offerts par l'entreprise privée rassembleraient beaucoup de vos conditions, de ce que vous demandez.

Alors, je vous repose la question. Vous nous avez surpris une fois, vous me surprenez ce matin, mais j'aimerais ça que vous me surpreniez encore en disant que... Si on prenait la décision de pousser le RVER, comment pourrions-nous nous assurer qu'on le met dans un contexte où il va devoir évoluer pour, un jour, offrir ce que vous voulez puis faire partie de la panoplie et des principes que vous demandez pour la jeunesse? Parce que je pense... Personnellement, je ne crois pas que c'est de le bloquer, mais c'est de le mettre en position, aujourd'hui, comme un outil additionnel mais qui respecterait certains critères qui amèneraient... je terminerais en disant peut-être pas sectoriels mais des régimes à expertise. Parce qu'on a parlé, l'autre fois, que c'était peut-être intéressant d'avoir des gens pour dans le domaine des TI, des gens pour dans le domaine du service, etc. J'aimerais vous entendre là-dessus, parce que vous prenez une position claire, disant : Attendez. Moi, j'aimerais vous dire : Peut-on le faire avec certains principes? C'est ça que je vous demanderais ce matin. Et vous avez 30 secondes pour répondre, si je comprends bien.

**M. Lafontaine-Beaumier (Éloi)** : Bien, très rapidement, à la lecture du projet de loi déposé, ce n'est pas la vision qu'on a vue dans le projet de loi. Si c'est la vision qu'on est pour donner au RVER, c'est-à-dire : Faisons un outil du RVER qui nous mènera, à terme, vers le développement de régimes sectoriels plus avantageux, c'est-à-dire peut-être vers des régimes sectoriels avec prestations déterminées ou prestations cibles... Bref, nous, nous prônons plus le modèle de prestations déterminées. Mais, si c'est la vision du projet de loi, eh bien, qu'on le dise clairement et qu'à l'intérieur de celui-ci il y ait des dispositifs ou des articles qui faciliteraient ou qui, du moins, donneraient des incitatifs très importants à ce que ce développement-là se fasse. Si c'est la vision, nous la partageons, là, certainement.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski)** : Ça va?

**M. Dubé** : Ça va très bien.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski)** : Alors, merci beaucoup, M. le député de Lévis. Merci, MM. Lafontaine-Beaumier et Olivier Giroux. Merci de votre participation à notre commission.

Simplement vous dire que vous pouvez laisser vos choses ici ce midi, parce que la salle va être sécurisée. Et, compte tenu de l'heure, je suspends les travaux de la commission jusqu'à 14 heures.

*(Suspension de la séance à 12 h 9)*

*(Reprise à 14 h 3)*

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski)** : Alors, à l'ordre, s'il vous plaît! Je déclare la séance de la Commission des finances publiques ouverte. Et évidemment je demande aux personnes dans la salle de bien vouloir éteindre la sonnerie de leurs téléphones cellulaires.

La commission est réunie afin de procéder à des consultations particulières et des auditions publiques sur le projet de loi n° 39, Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite.

Cet après-midi, nous rencontrerons la représentante et les représentants de l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes; ensuite, représentante et représentant du Conseil du patronat; représentante de la Confédération des syndicats nationaux; représentante et représentant de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante.

Alors, il me fait plaisir de souhaiter la bienvenue, madame, messieurs de l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes. Vous avez une dizaine de minutes pour vous présenter et présenter votre mémoire, et par la suite nous aurons un échange d'une cinquantaine de minutes avec les parlementaires, réparties comme cet avant-midi : 24 minutes du côté gouvernemental, 20 minutes pour l'opposition officielle et six minutes, deuxième groupe d'opposition. Vous avez la parole.

**Association canadienne des compagnies  
d'assurances de personnes inc. (ACCAP)**

**Mme Laflamme (Renée) :** Merci beaucoup. Alors, je me présente. Mon nom est Renée Laflamme, de l'Industrielle Alliance, compagnie d'assurance et services financiers. Je suis accompagnée de M. Philippe Toupin, de la Standard Vie, et je suis accompagnée de M. Robert Tellier, de Manuvie, et de M. Yves Millette, de l'ACCAP.

Alors, l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes, l'ACCAP, vous remercie beaucoup de nous donner l'occasion de présenter à la Commission des finances publiques ses commentaires sur le projet de loi n° 39, la Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite.

L'ACCAP, comme vous le savez probablement, est une association qui représente des sociétés qui détiennent 99 % des affaires d'assurances vie et maladie au Canada. Et, au Québec, le Regroupement des assureurs à charte du Québec est un membre à part entière de l'ACCAP. Il faut savoir aussi que les assureurs canadiens sont des joueurs clés dans le marché de la retraite au Canada. Ils administrent plus de 70 % des régimes de retraite des petites et moyennes entreprises ainsi que la vaste majorité des REER collectifs. Ça représente 46 000 régimes de retraite ou REER collectifs, 5,3 millions de Canadiens et 42 milliards d'actif sous gestion.

L'ACCAP félicite évidemment le gouvernement d'avoir déposé le projet de loi n° 39, lequel vise à favoriser l'épargne en vue de la retraite. Selon plusieurs études et plusieurs sondages, il y a consensus à l'effet que, dans l'ensemble, les ménages canadiens n'épargnent pas suffisamment pour la retraite. Le consensus est partagé, évidemment, par les ministres des Finances fédéral, provinciaux et des territoires, et le but, donc, est de renforcer le troisième pilier de notre système d'épargne, c'est-à-dire le système privé.

On fait souvent référence aux trois piliers de l'épargne-retraite. Les deux premiers sont les composantes publiques, dont le but est de fournir un minimum à la retraite pour pouvoir combler les besoins essentiels, et le troisième pilier est l'épargne privée issue des régimes de retraite au travail ou de l'épargne dite individuelle. Ce troisième pilier, donc, vise à combler les besoins de retraite qui sont au-delà des besoins essentiels. Et nous sommes d'avis que le RVER, tel qu'il est présenté dans le projet de loi n° 39 du gouvernement, favorisera l'épargne-retraite et permettra, pour les ménages à revenus moyens, de mieux se préparer pour la retraite, et on fait référence ici, encore une fois, aux ménages à revenus moyens, aux travailleurs des PME à travers la province de Québec.

L'ACCAP aimerait porter à votre attention certains éléments, et je vais débiter par les facteurs de succès, donc les facteurs de succès du RVER. D'abord, il y a la simplicité. Nous sommes d'avis qu'il faut que ça soit simple à implanter pour les employeurs, il faut que ça soit simple à administrer pour les administrateurs, mais, plus important encore, il faut que ça soit simple à comprendre pour les participants.

Un autre facteur de succès est l'administration professionnelle. Donc, afin de réduire le fardeau pour les employeurs, il faut s'assurer que les gens qui sont en mesure ou les institutions qui sont en mesure d'administrer les RVER aient l'expertise et la compétence qu'il faut.

Le troisième facteur de succès est l'harmonisation entre les provinces pour permettre à tous de gérer efficacement des régimes de type RVER à travers le Canada.

Le quatrième facteur de succès, et non le moindre : le faible coût. Et le faible coût va nécessairement être influencé par les éléments précédents, c'est-à-dire la simplicité du régime de retraite, du RVER, pardon, et l'administration professionnelle.

Un autre élément très important est aussi la nature collective du RVER, qui nous aide à maintenir les coûts bas.

Finalement, un autre facteur de succès est l'adhésion automatique, qui a fait ses preuves dans d'autres pays et qui est un critère de succès qui est non négligeable, pour l'épargnant plus particulièrement, qui lui permettra donc d'accumuler de l'argent de façon plus facile pour sa retraite.

Un autre élément qu'on désire porter à votre attention, c'est l'attrait du RVER pour les PME. D'abord, les PME sont moins susceptibles d'offrir et de mettre en place des régimes de retraite. Donc, le RVER vient faciliter cette mise en place là et permet à nos entreprises de donner des avantages à leurs employés. Il faut savoir, selon un sondage qui a été fait par l'ACCAP, que le deux tiers des PME souhaite offrir un RVER à leurs employés et que 70 % de ces deux tiers-là sont prêts à y cotiser. Il faut aussi s'assurer qu'on couvre le plus possible d'employés qui sont des employés de ces PME là. Et il faut savoir... Et c'est un des éléments de succès aussi, et donc c'est de s'assurer de cette couverture. Les employés... les entreprises, pardon, qui n'offrent pas de régime de retraite à l'heure actuelle, il y en a 121 000 au Québec. De ça, il y en a 66 000 qui ont un à cinq employés. De sorte que, pour s'assurer de maintenir une grande couverture, c'est important de couvrir le plus d'employés possible, et donc de maintenir la couverture grande, c'est-à-dire à cinq employés et plus pour nos entreprises.

Des avantages importants aussi pour les participants dans les RVER, qui est le troisième élément que je veux mentionner; le faible coût, la simplicité, l'adhésion automatique sont des éléments très importants.

Finalement, certains pièges à éviter qu'on veut porter à votre attention. Le premier, c'est de créer une complexité qui servirait la bureaucratie plutôt que de servir les épargnants, donc garder les choses simples, revoir l'utilité de certains avis multiples qu'on voit actuellement dans le projet de loi, éviter la confusion chez les participants, garder les choses, encore une fois, très simples, et donc éviter de mettre une pression sur les coûts d'administration des RVER.

Le deuxième piège à éviter serait de restreindre l'administration et la mise en place d'un seul RVER par administrateur. Nous sommes d'avis que cette restriction n'est pas très utile et avec très peu d'impacts sur les coûts.

Le troisième piège à éviter, c'est d'interdire à l'employeur de cotiser lorsque certains employés ne cotisent pas. Selon nous, ça va à l'encontre de la philosophie même du régime de retraite, et on devrait permettre à un employeur de cotiser pour ses employés.

Finalement, pour s'assurer qu'il y ait un grand succès du RVER, il faut aussi éviter de restreindre la distribution du RVER, donc permettre une distribution auprès des employeurs et permettre aussi aux employés d'aller trouver conseil, soit à travers les outils que les administrateurs vont leur donner ou de pouvoir aller trouver conseil auprès de d'autres intermédiaires.

Je me permets de conclure en vous rappelant l'importance de la simplicité de l'administration professionnelle des RVER, de la plus grande couverture possible des employés québécois à travers les entreprises ayant cinq employés et plus, évidemment le faible coût et l'adhésion automatique. Là-dessus, ça nous ferait plaisir de répondre à vos questions.

• (14 h 10) •

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** Merci, Mme Laflamme. Mme la ministre.

**Mme Maltais :** Merci, M. le Président. Alors, Mme Laflamme, M. Tellier, M. Toupin, M. Millette, bienvenue. Rebienvenue à cette commission parlementaire à l'ACCAP. Merci beaucoup de venir apporter votre éclairage particulier sur ce projet de loi des régimes volontaires d'épargne-retraite.

Vous allez... Vous gérez régulièrement, donc, ce type de programme, alors vous avez... c'est-à-dire des REER, alors vous avez là-dedans vraiment travaillé sur le descriptif du projet de loi, sur les articles, étant donné que vous êtes d'accord, je crois, avec la mise en place d'un régime volontaire d'épargne-retraite. Vous nous proposez des changements à certains articles. L'un d'entre eux est sur la définition d'«employé visé», je crois. Vous recommandez que la définition d'«employé visé» soit modifiée ou en tout cas vous voulez qu'on fasse... peut-être qu'on fasse un départage entre les employés à temps plein et travail à temps partiel. C'est ce que j'ai cru comprendre dans les mémoires que vous aviez faits. Est-ce que vous pouvez nous parler de ça, s'il vous plaît?

**Mme Laflamme (Renée) :** Bien, en fait, ce qui est important pour nous, c'est qu'il y ait une précision, à savoir l'employé visé, c'est lequel, combien d'heures de travail il doit avoir accumulé pour une période de paie pour pouvoir être éligible au RVER. Évidemment, c'est l'employeur qui peut le définir, mais il faut que ce soit clairement défini dans le projet de loi pour pouvoir opérer correctement.

**Mme Maltais :** O.K. Donc, ce que vous voulez dire, c'est en nombre de périodes de paie. Nous, on a parlé d'un an, 12 mois.

**Mme Laflamme (Renée) :** Allons-y pour un an, là, c'est correct, ça va.

**Mme Maltais :** O.K. Donc, vous ne parlez pas, là, à ce moment-là, de nombre d'heures par semaine, par exemple, là. Ce n'était pas nécessaire, là.

**Mme Laflamme (Renée) :** Je vous dirais que ce qui est important pour les administrateurs, c'est que ce soit quelque chose qui soit monitoré ou examiné par l'employeur. Ce n'est pas quelque chose que nous, on peut voir. Donc, il faut que ce soit clairement défini pour être sûr que l'employeur peut déclencher et qu'on puisse déclencher automatiquement l'adhésion.

**Mme Maltais :** Bien, c'est parce qu'on... vous voyez, parce qu'on s'est questionnés. Moi, je croyais que vous parliez du nombre d'heures par semaine, que vous vouliez peut-être... C'est parce qu'il y a des gens qui nous ont dit que, peut-être, il faudrait abaisser à... il faudrait monter le travailleur à temps partiel, qu'il soit minimalement à 20 heures par semaine ou 30 heures-semaine, des choses comme ça. Mais plus on complexifie l'administration, plus on augmente... plus on risque d'augmenter les coûts, et on essaie de garder les coûts de gestion le plus tôt... le plus bas possible. Alors, la méthode qu'on a utilisée, c'est une méthode que connaissent bien les employeurs, parce que ça réfère aux normes du travail, qui est celle d'un an, tout simplement, 12 mois consécutifs. Donc, c'est pour ça qu'on jouait là-dedans, là. J'essayais de comprendre si vous parliez du nombre d'heures. Je comprends que ce n'est pas ça.

L'autre, vous nous parlez de la destruction de renseignements personnels. Vous semblez dire que cela pourrait être un problème. J'aimerais ça que vous nous disiez en quoi ça complexifie le travail de l'administrateur que la destruction de renseignements personnels. Ce que je vais vous dire d'entrée de jeu, pour ce projet de loi là : Nous avons consulté la Commission d'accès à l'information. Il y a eu des travaux avec eux, et eux, ils y tiennent beaucoup. Puis, on le sait, là, quand il s'agit de renseignements personnels qui seraient détenus de façon inutile par un employeur, il y a une forte réticence. Alors, j'aimerais ça entendre votre opinion sur en quoi ça complique... cette demande de la Commission d'accès à l'information complexifie, pour l'employeur, potentiellement la gestion du programme.

**M. Millette (Yves) :** Le problème, c'est que l'assureur, ou l'employeur, ou l'administrateur doivent, à intervalles réguliers, rappeler à la personne qu'elle peut participer. Donc, à chaque année, elle doit le faire. Et, si les informations avaient été détruites, il faut recommencer. Et souvent, pour que les coûts soient moins élevés, on a fait, par ailleurs, une proposition où c'est l'administrateur qui pourrait faire ce rappel-là au nom de l'employeur. Donc, il doit avoir conservé les informations pour pouvoir le faire. C'est uniquement pour des raisons de facilité administrative pour faire le rappel aux employés de participer au régime une fois par année, comme la loi nous y oblige.

**Mme Laflamme (Renée) :** J'aimerais ajouter : Il faut aussi garder en tête que la loi sur les renseignements personnels, la confidentialité de l'information, c'est quelque chose que les institutions financières appliquent à tous les jours, et on a des normes strictes pour respecter cette loi-là et cette exigence-là.

**Mme Maltais :** D'accord. Vous dites, dans votre mémoire — excusez-moi, je le cherche, là. O.K., compte non immobilisé, renseignements personnels, administrateur : «Nous attendons avec intérêt d'examiner ces règlements...» Vous parlez du coût en page 5, faible coût. «Nous attendons [...] et recommandons qu'ils soient harmonisés avec les règlements [...] c'est-à-dire que les coûts de référence soient ceux des régimes à cotisations définies qui offrent des options de placement à des groupes de 500 [partisans et] plus.» Vous dites même : «...nous recommandons que chaque administrateur consigne ce qu'il estime être un ensemble approprié de régimes de comparaison pour son RVER...»

Alors, vous voulez vous-mêmes... ou chaque administrateur pourrait décider quel serait son comparable de référence. C'est ce que je comprends de ce paragraphe.

**Mme Laflamme (Renée) :** Tout à fait.

**Mme Maltais :** Tout à fait. Mais ça fait un peu... Vous ne croyez pas que ça fait un peu être juge et partie de décider soi-même avec qui on va être comparé? Ça m'a paru assez curieux comme demande. Et je vais vous dire que j'ai une certaine réticence à dire que quelqu'un puisse dire : Voici à qui je veux être comparé, parce que c'est un peu choisir le résultat de la comparaison, parfois.

**Mme Laflamme (Renée) :** Bien, si on regarde comme ça, vous n'avez pas tort. Par ailleurs, à la fin de la journée, on n'est pas... on va être comparés entre nous, tous ceux qui vont offrir le RVER. Donc, c'est une base de calcul pour déterminer ce qu'ultimement le RVER pourrait représenter, parce qu'on comprend qu'au jour 1 ce n'est pas ça que ça va représenter, donc ce qu'ultimement ça pourrait représenter.

Puis on est d'avis que, par ailleurs, le fait que nous sommes tous sur le marché à offrir, le jeu de la compétition va faire en sorte qu'on arrivera au coût qui va être le plus avantageux pour les participants. Mais il faut partir d'une base, il faut partir d'un critère, et c'en est un où est-ce qu'on dit : Bien, si tout le monde prend cette base-là... Parce que de partir de la base du jour 1, ça ne fonctionne pas vraiment. Donc, vers quoi on tend? On établit un critère, et ensuite on voit comment on vit avec et les lois du marché.

**Mme Maltais :** Écoutez, quand même, cela me semble un peu... Enfin, on va le regarder, mais ça me semble un peu... j'ai une certaine réticence...

**Mme Laflamme (Renée) :** Oui, je comprends. Je comprends. Je ne sais pas si mes collègues ont un commentaire, mais...

**Mme Maltais :** Si vous voulez plaider encore, vous avez beau; l'ouverture est là.

**M. Toupin (Philippe) :** En fait, je pense que les RVER, ça fait en sorte qu'on arrive avec un nouveau type de régime où la tarification va être pour des régimes qui, typiquement, seraient beaucoup plus matures. Mais, comme le disait Renée, en partant, on va arriver avec peu d'actifs sous gestion, qui est souvent l'élément qu'on regarde pour les frais. On va fixer d'avance, étant donné l'esprit du RVER, d'avoir un tarif qui est beaucoup plus bas que qu'est-ce qu'on pourrait s'attendre autrement. Mais évidemment, pour ce faire, on va s'assurer que l'automatisation va déjà être en place, la facilité au niveau de l'administration, etc. On va s'assurer que l'administrateur pourra s'aider lui-même à gérer ces coûts et permettre d'avoir un coût relativement bas en partant.

• (14 h 20) •

**Mme Maltais :** O.K. Autre question sur les... Vous représentez... Justement, sur les coûts, vous représentez en partie les organisations ciblées pour offrir les RVER. Ces RVER doivent être offerts à faible coût. Croyez-vous que vos organisations sont prêtes, d'abord, à offrir ces RVER? Est-ce que vous êtes sur la ligne de départ, autrement dit?

**Mme Laflamme (Renée) :** Oui, on est prêts à offrir les... toutes nos institutions sont prêtes à offrir le RVER. Le plus vite on aura le reste des détails du règlement, le mieux ce sera. Mais on est prêts, tout le monde est prêt à offrir le RVER. On est très enthousiastes à offrir le RVER. Et donc il faut le regarder dans une optique de ce n'est pas le produit le jour 1, c'est le produit où est-ce qu'il va être rendu dans cinq ans ou dans 10 ans en termes d'actif sous gestion. Donc, les références qu'on a, c'est ce qu'on vit actuellement avec nos plus grands clients. Toutes les institutions financières sont prêtes... enfin, toutes celles que nous, on représente sont prêtes à offrir le RVER.

**Mme Maltais :** On s'est fait beaucoup demander de repenser à la règle du cinq employés et plus, des gens qui nous disent : Ce sont de trop petites organisations, il faudrait avoir 10 employés et plus, 20 employés et plus. Moi, j'ai dit : Bon, est-ce que... On se posait la question entre collègues : Est-ce qu'on pourrait le faire de façon séquentielle? Est-ce que vous avez des opinions là-dessus? Est-ce que ça pourrait avoir un impact? Parce que, je vais vous dire, je comprends que vous voulez offrir des RVER, mais il y a d'autres régimes de retraite, le RRFS, entre autres, le régime de retraite à financement salarial, il y a le régime de retraite simplifié. On ne veut pas nuire à d'autres potentiels. Alors, pouvez-vous nous donner votre opinion sur cette possibilité de soit séquencer l'arrivée des entreprises dans le RVER soit de rehausser le nombre d'employés qui seraient minimalement requis pour offrir un RVER?

**Mme Laflamme (Renée) :** Si l'objectif du projet de loi du RVER est de couvrir le plus de Québécois possible... C'est ça qui est l'esprit, c'est de donner au plus de Québécois possible qui n'ont pas de régime de retraite ou d'outil de retraite en milieu de travail... d'en couvrir le plus possible. Et je prends les chiffres que j'ai dits au début : 121 000 entreprises au Québec n'offrent pas de régime de retraite ou d'outil de retraite sur les lieux de l'emploi. De ces 121 000 là, il y en a à peu près 66 000 qui sont cinq employés et moins. Ça fait qu'en partant j'en enlève 50 %. Ce que nous autres, on dit : Bien, on en a assez enlevé, là; on va garder tous ceux qui sont des cinq employés et plus pour garder l'esprit de couvrir tout.

En termes d'est-ce qu'on doit les rentrer sur une... tu sais, amener l'exigence sur une base séquentielle, pour nous autres, aussi bien y aller tout en même temps, puis de l'ouvrir à tout le monde, et de permettre le plus rapidement possible d'aller chercher le volume qui va permettre de maintenir un coût qui sera bas pour les participants.

**Mme Maltais :** C'est clair que le nombre de participants à qui on l'offre peut avoir un impact sur le coût, c'est ça que j'essaie de voir.

Je vais peut-être le faire parvenir à tous les parlementaires, j'ai fait sortir, par la Régie des rentes, les tableaux de calcul de combien de travailleurs seront touchés ou d'entreprises seront touchées par le RVER si on procède à cinq et moins, cinq et plus, 10 et plus, 20 et plus. Exemple : le nombre de travailleurs non couverts par des régimes collectifs — ça, c'est non couverts, évidemment, qu'il faut viser — si la taille de l'entreprise est de cinq et plus, on va couvrir 2 millions de travailleurs. C'est ce qu'on cherche. Ça, c'est le maximum. 10 et plus, on va couvrir 1 635 000 travailleurs, travailleuses; 20 et plus, 1 197 000 travailleurs et travailleuses. Donc, vous voyez qu'il y a une différence de 1 million. Maintenant, c'est quand même... 20 et plus, c'est quand même 1 200 000 travailleurs. Voici la... Puis j'aimerais ça qu'on dépose, M. le Président, à tous les parlementaires; comme ça, on pourra... vous aurez d'avance ces chiffres pour discuter pendant la... soit pour discuter avec les gens qui viennent, comme vous, soit discuter à l'étude article par article.

Alors, est-ce que vous pensez que vous êtes prêts, dans les délais qu'on préconise, soit deux ans, vous êtes prêts à offrir ces RVER à ces 2 millions de personnes?

**Mme Laflamme (Renée) :** Oui, c'est là-dessus qu'on travaille depuis déjà un bon bout de temps, à trouver les moyens pour pouvoir aller offrir ce régime-là à tous ces Québécois-là, peu importe où ils se situent dans la province. Donc, tout l'aspect de la distribution devient là très important.

Tout l'aspect des outils technologiques qui nous permettent d'adhérer des participants de façon facile est très important. L'adhésion automatique est une clé là-dedans également pour permettre de couvrir le plus rapidement possible les 2 millions. Encore une fois, à notre avis, le projet de loi n° 39 est fait pour les participants, pour couvrir les Québécois. Donc, de se permettre d'avoir du volume, de couvrir tout le monde et de permettre rapidement d'avoir un faible coût, ça serait à l'avantage de tout le monde de conserver le cinq employés et plus.

**Mme Maltais :** O.K. Je vous remercie de ces considérations. Ça va être ma dernière question pour le moment. Mais je veux dire que je tiens quand même... On en a parlé beaucoup, là, de... On veut examiner... offrir au plus large spectre possible de travailleurs et de travailleuses. Pour ça, d'accord, on vise le 2,2 millions de travailleurs qui ne sont pas couverts. Mais il y a quand même cet impact sur les régimes à financement salarial et régimes de retraite simplifiés qu'on veut vérifier, là, qu'il n'y ait pas d'impact négatif, qu'on déstructure certains régimes qui sont nouveaux, qui sont en train de se mettre en place, qui sont intéressants.

**M. Tellier (Robert) :** ...avec une autre étape sur la question de couverture. Dans nos calculs et dans nos estimés qu'on a faits pour administrer ces régimes-là puis de les offrir pour couvrir la majorité des Québécois, on prend en considération qu'il va y avoir un intérêt pour les entreprises de cinq employés et moins également. Alors, c'est non seulement cinq et plus, mais également travailleurs autonomes en montant. D'avoir accès à un régime avec un faible coût, facile à administrer, alors, on croit que ça va être attrayant.

**Mme Maltais :** O.K. Merci beaucoup.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** M. le député de Rouyn-Noranda—Témiscamingue.

**M. Chapadeau :** Merci, M. le Président. Merci pour votre présentation. Moi, j'aurais une question par rapport à votre mémoire. La page 3 de votre mémoire, l'avant-dernier paragraphe, vous dites souhaiter que les représentants en assurance puissent être exemptés de l'obligation de produire une analyse de besoins à leurs clients durant la période d'implantation des RVER. Pouvez-vous nous dire pourquoi cette demande-là, justifier cette demande-là?

**M. Toupin (Philippe)** : Je pense que c'est essentiellement pour une question de distribution, pendant les deux premières années, d'avoir le plus possible de personnes qui vont être capables de rejoindre les chefs d'entreprise ou les employés autonomes afin de leur offrir le RVER.

**M. Tellier (Robert)** : Juste pour ajouter, quand on a pris les statistiques du nombre de représentants ou de conseillers financiers qui ont les bons permis pour la distribution de vente de produits de retraite, c'est minime. Alors, si on veut atteindre la couverture dans l'espace de 24 mois, on a besoin d'ouvrir ou d'être un peu plus ouvert au niveau des permis requis, pour ces intervenants-là, de faire leurs représentations et d'aider les clients à prendre une décision éclairée au niveau de quel type de régime...

**Une voix** : ...

**M. Tellier (Robert)** : Je pourrais ajouter que le minimum, c'est d'offrir un RVER, mais ça ne veut pas dire que ça va être la bonne solution pour toutes les entreprises. Il y a d'autres sortes de régimes de retraite disponibles, et c'est d'avoir une conversation avec un conseiller financier qui est en mesure de bien conseiller les clients ou de décrire les options disponibles pour lui.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski)** : M. le député de Dubuc.

**M. Claveau** : Bonjour. Merci d'être venus. Alors, vous parlez, dans votre mémoire, à la page 3, au troisième paragraphe, de retirer la restriction d'un RVER par administrateur. Vous savez très bien qu'un des aspects des RVER, c'est de diminuer les frais de gestion, puis on s'adresse à des PME puis à des travailleurs autonomes. Comment vous justifiez une telle demande? Parce qu'en regroupant les épargnes on peut diminuer les frais de gestion, mais, si on permet de partager, à ce moment-là les frais de gestion risquent d'être plus élevés.

**Mme Laflamme (Renée)** : Bien, en fait, ce qu'il faut comprendre, c'est... Le volume, c'est le volume total des RVER qui est important. Alors, qu'on ait un RVER ou deux... qu'une institution financière offre deux RVER... Ce qui va faire que le coût va être bas, ce n'est pas qu'il en offre un, deux ou trois, c'est le volume total qu'il va y avoir dans le RVER, et c'est vraiment ça. Et c'est comme ça que nos affaires sont menées également. Si on est capables d'offrir des frais, pour des grands clients, qui sont relativement bas, c'est du fait qu'on en a plusieurs, et ce sont tous des contrats séparés. Donc, d'avoir 10 RVER, ce n'est pas la solution, mais de restreindre à un, ce n'est pas non plus la solution pour maintenir les coûts bas. Ce n'est pas juste ça qui fait la différence. C'est le volume total qu'on va chercher dans les RVER, c'est ça qui fait la différence du coût.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski)** : Ça va? Mme la ministre.

• (14 h 30) •

**Mme Maltais** : Oui. C'est pourquoi, donc, vous pensez qu'il n'est pas nécessaire de demander un seul régime volontaire par administrateur.

**Mme Laflamme (Renée)** : Non.

**M. Toupin (Philippe)** : Il faut être capable d'amener certains aménagements selon des besoins différents que pourrait avoir un certain groupe d'entreprises versus un autre, donc, tout en respectant le fondamental de ces régimes-là, c'est-à-dire d'automatiser, d'avoir un régime qui permet une couverture facile pour les participants.

**Mme Maltais** : Vous fonctionneriez comment? Je veux dire, comment on pourrait...

**Mme Laflamme (Renée)** : En fait, ça nous permettrait de répondre à des besoins spécifiques. Par exemple... Le meilleur exemple, c'est un regroupement, par exemple. Donc, on suppose qu'une institution financière offre un RVER, et il y a un regroupement qui arrive, qui voudrait... qui aurait des demandes particulières, on pourrait offrir un RVER avec, par exemple, des options de placement qui seraient un peu différentes, si c'est ça que le regroupement veut avoir. Ça permet à un regroupement de se distinguer, d'avoir un RVER qui, lui, est, disons, personnalisé, si on veut. Donc, c'est un peu ces points-là.

**M. Tellier (Robert)** : Et puis, juste pour donner un peu plus d'historique, notre expérience en gérant des régimes de retraite depuis des années de temps, c'est que plus que l'entreprise est grosse ou le regroupement est gros, ils veulent quelque chose de spécial. Alors, ça revient, là, à ce point-là, d'essayer de combler ou de trouver une solution, justement, pour leurs besoins. Ce n'est pas nécessairement notre... Pour l'entreprise ou pour les compagnies d'assurance, c'est plutôt pour mieux gérer les attentes de certains gros clients ou grosses associations.

**Mme Maltais** : Écoutez, c'est parce qu'il y a autre chose aussi qu'il faut tenir compte, mais je comprends bien, ça, on va le valider. Il y a quelque chose dont il faut tenir compte, c'est que le RVER, ce n'est pas le haut de gamme du régime de retraite, c'est le bas de gamme. Je vais être claire, là, c'est le bas de gamme. Le haut de gamme, on l'a bien défini, c'est le régime à prestations déterminées, c'est là où l'employeur cotise, là. Ça fait que cette idée d'«il faut que ça

devienne attractif pour de la grosse entreprise» commence à être quasiment... pourrait être qualifiée de contre-productive dans notre système de régime de retraite. Ça fait que, tout en comprenant que vous vouliez offrir un maximum de... de la souplesse, où est-ce qu'on situe ça dans un ensemble de régimes de retraite où on essaie de sécuriser les revenus des gens et on essaie aussi d'encourager les employeurs à embarquer dans le régime de retraite?

**M. Toupin (Philippe) :** Il ne faudrait pas que le sur-mesure prenne le relais des RVER. Il faudrait s'assurer d'avoir une uniformité mais d'avoir la possibilité d'avoir certaines flexibilités à travers les régimes. On essaie d'avoir là-dedans certains aménagements pour des regroupements d'entreprises. Ça permettrait d'avoir cette flexibilité-là, tout en respectant les principes du RVER.

**Mme Maltais :** ...j'aimerais beaucoup connaître ou comprendre quels seraient les types de... On a du temps, là, ce n'est pas pour aujourd'hui qu'on fait l'étude article par article et la réglementation. Mais, si on faisait cette ouverture-là, il faudrait qu'on sache quel est le type d'ouverture qu'on va faire. Et, jusqu'ici, ça me semble assez flou, quelle pourrait être cette espèce d'assouplissement... C'est nouveau, là. Donc, quelles seraient ces espèces d'assouplissement qu'on peut introduire? Ça me semble... Il faudrait, en tout cas, préciser votre demande pour qu'on sache véritablement dans quoi on s'embarque.

**Mme Laflamme (Renée) :** Peut-être une précision...

**M. Millette (Yves) :** Bon, ce que je peux rajouter, là : D'abord, il faut dire que l'obligation de mettre en... pour un employeur d'offrir un produit ne se limite pas au RVER, c'est l'ensemble des régimes de retraite. Donc, les employeurs vont devoir faire une étude de cas avant d'offrir à leurs employés un régime qui leur convient le mieux. On souhaite que ce soit le RVER, mais il n'est pas dit que ça va être le RVER, ça va dépendre de l'employeur.

Le deuxièmement, pourquoi vraiment on demande à ce qu'il y ait plus qu'un produit? Bien, ce matin on parlait : Est-ce qu'on pourrait mettre un CELI à l'intérieur d'un RVER? Bien, ça serait peut-être bien plus simple d'en offrir deux, offrir deux régimes plutôt qu'un seul. Ça serait peut-être moins compliqué. Une autre des raisons, ça pourrait être le fait que, surtout si on va chez les employeurs de moins de cinq employés, il pourrait y avoir des regroupements de ces employeurs-là, comme les restaurateurs, par exemple, qui pourraient être intéressés à se regrouper pour faire un groupe et avoir leur régime RVER. C'est un peu ce que Mme Laflamme disait tantôt. À ce moment-là, ces gens-là vont peut-être vouloir avoir un RVER qui aurait certaines spécifications, comme par exemple on a parlé plus tôt des employés à temps partiel, ils voudraient peut-être avoir des spécifications sur le nombre d'heures travaillées, ou des choses comme ça.

Donc, c'est dans ce sens-là qu'on demande une flexibilité au niveau du nombre de régimes qui peuvent être offerts, parce qu'il peut y avoir des circonstances où ce serait intéressant d'offrir des régimes un peu plus sur mesure pour regrouper. Parce qu'on sait que les moins de cinq employés, ça représente à peu près 50 % des gens qui n'ont pas de régime de retraite à l'emploi.

Donc, dans le fond, ce qu'on vous dit, c'est qu'il faut être suffisamment imaginatif pour répondre à peu près à tous les besoins de ceux qui ont de la difficulté à sentir le besoin d'offrir un régime en milieu d'emploi.

**Mme Maltais :** Merci. En tout cas, si vous avez d'autres... si vous voulez spécifier vos... en tout cas, continuer à nous informer là-dessus, vous pouvez nous écrire à la commission parlementaire, on va discuter... ou contacter la régie, on va en discuter lors de l'étude article par article. On n'est pas encore rendus là. Alors, ce sera un moment pour essayer de voir... pour plaider votre point, même si, à première vue, je vous dis, je suis un peu étonnée. Je voudrais bien comprendre. S'il y a une occasion là, une opportunité, je ne voudrais pas l'échapper.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** Merci, Mme la ministre. Et, le document de la régie, considérez qu'il est déposé et distribué aux membres de la commission. Je vous en remercie. M. le député de Verdun.

**M. Gauthrin :** Je vous remercie, M. le Président. Je vais essayer d'aborder un certain nombre de points précis avec vous. Dans les autres mémoires qui vont être distribués — et je comprends que vous êtes parmi les premiers qui viennent témoigner — l'importance du conseil par rapport aux gens a été quelque chose de central. Autrement dit, il faut en sorte que ceux qui adhèrent à un RVER — parce que n'oubliez pas que l'adhésion est volontaire dans ça — soient bien informés et peuvent être bien informés tout au long de leur progression, parce que les besoins en termes d'investissement ou de la manière d'investir peuvent être différents lorsque vous avez 30 ans ou que vous êtes un peu plus âgé.

Et comment, vous, voyez-vous le rôle de l'administrateur dans cette fonction conseil? Vous dites : Bon, bien, les gens doivent aller chercher les conseils où ils peuvent, puis Dieu les protège si jamais ils trouvent des bons conseils.

**Mme Laflamme (Renée) :** En fait, il faut comprendre un peu comment ça fonctionne actuellement. Donc, dans des régimes d'épargne-retraite collectifs, les assureurs offrent des outils électroniques qui permettent aux participants de savoir exactement combien ils ont, est-ce qu'ils vont rencontrer leur objectif de retraite avec l'argent qui est dans leur régime à l'heure actuelle, qu'est-ce qu'il faut qu'ils fassent, est-ce qu'il faut qu'ils économisent plus, est-ce qu'il faut qu'ils... c'est quoi, les actions qu'ils doivent poser pour rencontrer leurs objectifs. Donc, ils ont un outil qui leur permet... et tous les assureurs l'offrent, ils ont un outil qui leur permet de comprendre où est-ce qu'ils se situent, où est-ce qu'ils s'en vont en fonction de leurs objectifs.

Il peut arriver des situations où un employé ait besoin d'être guidé un peu plus. À ce moment-là, chez tous les assureurs, il y a des centres d'appel qui répondent à des questions plus éducatives au niveau des régimes de retraite, et, s'il y a un courtier ou un représentant sur le dossier, bien, il y a cet accès-là également.

**M. Gauthrin :** Vous me permettez, je vous félicite pour ce type d'information que vous donnez aux gens. Est-ce que vous iriez jusqu'au fait, et je sais que ça serait un manque de flexibilité, qu'on puisse... cette obligation, que vous remplissez déjà, soit inscrite dans la loi? Voilà. Là, vous me dites : Tout le monde le fait.

**Mme Laflamme (Renée) :** Oui, mais, écoutez...

**M. Gauthrin :** Mais vous comprenez bien que nous, on présente... on veut s'assurer que ça se fait si...

**Mme Laflamme (Renée) :** Nous, on représente les assureurs, et tous les assureurs offrent un type d'outil électronique qui permet aux participants de le faire.

**M. Gauthrin :** J'ai compris. Bon. Alors, pour... Vous savez, on pense qu'au futur, si jamais ça... Mais ce que vous dites, c'est : Oui, c'est nécessaire; deux, sans être contraints par le biais d'une obligation légale, nous remplissons quand même cette obligation.

**Mme Laflamme (Renée) :** Alors, vous posez la question s'il y avait une obligation légale.

**M. Gauthrin :** Alors, si... Bien, vous continuerez alors, mais c'est... Vous me dites : Tous nos gens, chez nous, le remplissent. C'est ça? Donc, on n'a pas besoin d'obligation légale. Est-ce que je comprends votre position?

**Mme Laflamme (Renée) :** Bien, il faut faire attention. On peut avoir une obligation légale de tenir les gens informés d'un certain minimum d'information, mais il faut s'assurer aussi qu'on permet à la situation d'évoluer avec le temps. Ce qu'on fait aujourd'hui n'était pas ce qu'on a fait il y a 10 ans.

• (14 h 40) •

**M. Gauthrin :** ...bien d'accord avec vous. Donc là, j'ai touché la question du conseil. Il y a beaucoup des questions que j'aurais posées que ma collègue de Taschereau vous a posées là-dedans. Elle n'a pas abordé un article qui était... un commentaire que vous faisiez sur l'article 133, où vous vouliez permettre aux actuaire de pouvoir, à ce moment-là, présenter une fonction, ce qui est gentil pour les actuaire, mais ils ne l'ont même pas demandé quand ils sont venus ce matin, mais enfin vous pensez à eux, et c'est gentil...

**Une voix :** ...

**M. Gauthrin :** C'est les commentaires sur l'article 133, madame.

**Mme Laflamme (Renée) :** ...ils peuvent déjà représenter pour des régimes de retraite. Donc, c'est pour ça qu'on l'inclut.

**M. Gauthrin :** ...vous leur dites : Pourquoi pas, etc.? Je suis...

**Mme Laflamme (Renée) :** Bien, ce n'est pas plus compliqué, là.

**M. Gauthrin :** Non, non. Je n'ai pas de problème, bien au contraire.

Je veux aborder avec vous un point que j'aborde régulièrement, qui est de l'immobilisation. À l'heure actuelle, dans la Loi des RVER, telle qu'elle est conçue actuellement, il y aurait deux comptes : un compte pour les contributions patronales et un compte pour les contributions de la personne... enfin, de l'employé en général. Le compte patronal est immobilisé, ça veut dire qu'on ne peut pas le retirer. Le compte pour l'individu n'est pas immobilisé, c'est-à-dire on peut... l'individu peut en faire des sorties quand il veut, même si ce n'est pas pour des fins de retraite ou pour des fins exceptionnelles, les fins exceptionnelles étant prévues par règlement ou dans la loi, à savoir, souvent, l'achat d'une maison, la perte d'un emploi, c'est-à-dire situation de chômage, une situation de retour aux études, etc. Il y en a un certain nombre.

Est-ce que vous auriez... Comment vous vous situez par rapport à ça? Est-ce que l'extension éventuelle de l'immobilisation des cotisations de l'employé, c'est quelque chose qui serait ouvert? La crainte que moi, j'ai ici, c'est qu'on rouvre des RVER avec un objectif d'économiser pour la retraite et que, dans le cours de la vie, les gens puissent utiliser du moins la partie qui est non patronale pour toutes sortes d'autres fins.

**Mme Laflamme (Renée) :** Si on regarde purement d'un point de vue purement retraite, effectivement, qu'on veuille que cet argent-là soit immobilisé, qu'il serve uniquement à la retraite, c'est la vertu, c'est très bien. Par ailleurs, on sait que les RVER s'adressent surtout à des régimes à revenus moyens...

**M. Gauthrin :** Ou faibles.

**Mme Laflamme (Renée)** : ...ou faibles. À ce moment-ci, il faut commencer quelque part. Est-ce qu'à ce moment-ci c'est acceptable pour les gens, pour les épargnants d'immobiliser même l'argent qu'eux-mêmes mettent? Je vous dirais que c'est quelque chose qu'on vous laisse un peu entre les mains. Parce qu'il faut avoir le bon équilibre à savoir comment on permet aux gens de continuer à vivre et à rencontrer des obligations qui peuvent ne pas être celles que vous avez nommées tout à l'heure mais qui sont tout aussi louables.

**M. Gauthrin** : Alors, dernière question avant que... peut-être, mon collègue de Mont-Royal va continuer avec vous. Et j'étais absolument intéressé par la réponse que vous avez faite, c'est-à-dire la possibilité d'avoir plus d'un RVER par administrateur. Les Force Jeunesse, qui étaient là ce matin, ont commencé à ouvrir, même, la porte vers des RVER sectoriels. Et vous l'avez quasiment repris dans l'exemple que vous avez sorti, en disant : Si on prenait... par exemple, les restaurateurs, dans certains secteurs, pourraient avoir un RVER qui serait les personnes du tourisme et des restaurants de tel secteur. Comment vous vous positionnez sur des RVER sectoriels, donc qui ne seraient pas des RVER offerts par un... mais par un regroupement d'employeurs ou par un secteur donné?

**Mme Laflamme (Renée)** : Bien, en fait, c'est un peu ça qu'on disait tout à l'heure. S'il y a un regroupement d'employeurs qui veulent avoir un RVER qui leur est propre, qu'on soit en mesure de l'offrir.

Par secteurs, je ne sais pas... Je n'ai pas entendu les gens de Force Jeunesse. Je ne sais pas, «par secteurs», ce qu'ils entendent, mais c'est de nous donner la chance, nous, les administrateurs, de répondre à un besoin qui facilitera la vie des employeurs et des participants.

**M. Gauthrin** : Donc, vous cherchez, à l'heure actuelle, une plus grande flexibilité dans la loi, et qui pourrait éventuellement répondre à la préoccupation des... mais qui est suffisamment flexible pour couvrir d'autres besoins.

**Mme Laflamme (Renée)** : Oui.

**M. Gauthrin** : Je vous remercie. Pour le moment, M. le Président, je crois que mon collègue de Mont-Royal aurait peut-être quelques questions.

**M. Arcand** : Il reste combien de temps, M. le Président?

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski)** : Il vous resterait une dizaine de minutes. M. le député de Mont-Royal.

**M. Arcand** : Merci, M. le Président. Vous avez dit quelque chose, tout à l'heure, sur lequel j'aimerais qu'on tente d'élaborer un peu. Vous avez dit, bon, dans votre texte, ici : L'un des objectifs, c'est la mise en place de régimes dont les coûts sont les moins élevés possible, mais il y a aussi un élément qui est la maximisation, si on veut, du rendement des investissements, aussi, qui est un élément évidemment très important. Et vous avez dit quelque chose, tout à l'heure, dans lequel... bien, plus les régimes étaient importants, plus il y a de contributions à ce régime-là, plus, évidemment, les demandes sont spécifiques pour avoir des choses spéciales.

Et donc j'aimerais que vous essayiez de me définir qu'est-ce que... De quoi on parle exactement? Est-ce que ça veut dire des rendements plus agressifs? Est-ce que ça veut dire... Est-ce que, quand on est un salarié, on va avoir des rendements très conservateurs et... Parce que, je vais vous dire très honnêtement, personne n'est contre le principe des RVER, mais beaucoup sont sceptiques sur la qualité de ces rendements-là, dans le sens où ils disent : Écoutez, c'est un régime dans lequel on n'est pas certains que ça va aider à ce point le travailleur, c'est vraiment un régime complémentaire, un revenu d'appoint. Alors, est-ce que... J'aimerais connaître un peu de quelle façon vous traitez ça sur le plan du rendement.

**Mme Laflamme (Renée)** : Alors, votre question porte vraiment sur la gestion de l'actif, sur le rendement, comment on...

**M. Arcand** : En d'autres termes, sur un régime comme ça, êtes-vous plus conservateurs? Est-ce que... Dans quoi vous investissez? Qu'est-ce que vous faites exactement?

**Mme Laflamme (Renée)** : Vas-y.

**M. Tellier (Robert)** : O.K. Il va y avoir... De la façon que c'est structuré avec les options de placement aujourd'hui, on a différentes sortes d'options, dépendant quelqu'un qui est plus jeune, tu sais, plus âgé. La personne qui est plus jeune va être... investit d'une façon... avec une pondération plus élevée au niveau des actions et moins au niveau d'obligations et revenus fixes. Plus on approche la retraite, plus le portefeuille va devenir conservateur.

Pour revenir au point de votre question, c'est... Quand on regarde le rendement d'un portefeuille, on regarde le rendement du portefeuille et puis on... il faut faire le rendement moins les frais de gestion, qui donne le rendement net à l'employé. Alors, qu'est-ce qu'on parle dans le RVER? C'est d'avoir les frais de gestion, parce que tous les frais sont exprimés en frais de gestion, le plus bas possible. Alors, exemple, si le portefeuille a un rendement de 5 % brut avec un frais de gestion de 1 %, il va avoir 4 % net. Et puis ça va être investi de comment l'individu... Chaque employé va avoir le choix de comment investir son argent. Ce n'est pas le régime comme tel qui va décider pour lui. Alors, c'est là où ça revient, là... ça devient un choix, c'est un régime autogéré par l'individu au niveau des placements et au niveau du pourcentage qu'il va cotiser dans le régime.

**M. Arcand :** Alors, si l'individu veut être plus agressif, par exemple, et avoir évidemment un portefeuille d'actions plus important, par exemple, et prendre le risque que ça marche plus ou que ça marche moins bien, il peut le faire.

**M. Tellier (Robert) :** Exactement. Puis c'est là où le... Ce n'est pas tout le monde qui ont les mêmes tolérances au risque, et c'est pour ça qu'on a les outils, justement, pour aider les participants d'évaluer leur propre risque et de prendre les bons choix de placement appropriés.

**M. Arcand :** O.K. Lorsqu'on a, par exemple, parlé, au fil des années, de la Caisse de dépôt, on disait que sur, quoi... La Caisse de dépôt, depuis les 40 dernières années, y incluant d'ailleurs les rendements épouvantables de 2008, la moyenne annuelle était autour de 7 %, à peu près, de rendement, de la Caisse de dépôt. Et je suis convaincu que les rendements que vous avez sont moindres, parce que vous devez quand même faire attention, vous ne pouvez pas prendre le même type de risque. Est-ce que je me trompe en disant ça?

**M. Tellier (Robert) :** On pourrait vous fournir les statistiques de voir les portefeuilles, mais c'est sûr que la façon qu'on va investir va être légèrement différente de la Caisse de dépôt. Et, d'une autre façon, on va prendre moins de risque, mais parfois le risque n'égale pas un rendement supérieur. Alors, il faut prendre ça en considération. Mais c'est quelque chose qu'on a, les statistiques sur les 40 dernières années, puis on peut faire des comparaisons.

Qu'est-ce qui est difficile, c'est au niveau de la répartition d'actif entre les obligations et les actions. Et, quand on regarde la Caisse de dépôt, il y a un mélange des deux. Dans ce contexte-ci, c'est chaque individu qui va choisir leur propre répartition d'actif.

• (14 h 50) •

**Mme Laflamme (Renée) :** Alors, peut-être juste pour préciser, pour être sûre que... parce que, quand on rentre dans les placements, ce n'est pas toujours évident, là, mais l'individu, le participant, dans un monde idéal, devrait avoir, dans le RVER, une option de placement clés en main, ce qu'on appelle — ce que Robert faisait référence — un portefeuille cycle de vie, dont l'actif, la répartition d'actif évolue selon que vous êtes plus agressif, modéré ou plus prudent puis selon votre âge. C'est ce qu'on appelle les portefeuilles cycle de vie, qui sont très connus dans le milieu de l'épargne-retraite collective.

Il faut aussi permettre à ceux des participants qui désirent prendre plus en main, et non pas prendre l'option clés en main mais qui désirent avoir... porter une action eux-mêmes sur la répartition d'actif, de pouvoir le faire en leur offrant des fonds qui sont obligations, actions, actions étrangères et faire leur propre mixte.

De comparer avec la Caisse de dépôt nous amène sur un terrain qui n'est pas nécessairement le bon, parce que la Caisse de dépôt gère un actif qui est très gros et gère avec une optique qui n'est pas la retraite d'un individu mais la vie d'une population. Quand l'individu traite de ses placements en fonction de sa vie à lui, il a différentes options de placement.

Comme administrateurs, dans le RVER, vous nous donnez tous les rôles de fiduciaire et les responsabilités de fiduciaire, comme administrateurs. Donc, on a la responsabilité de s'assurer que les options de placement que l'on met disponibles dans les RVER rencontrent les bonnes pratiques au niveau des placements. Donc, ce n'est pas nécessairement la chasse au meilleur rendement à chaque année, mais c'est plutôt s'assurer qu'on a des gestionnaires, que ce soient nous-mêmes ou que ce soient des gestionnaires externes qu'on va chercher, qui ont un processus clair, qui ont une déontologie, une façon de fonctionner claire et qui sont des gens qui collent à leurs stratégies de placement. Et ça nous oblige — puis on le fait déjà, ça fait que ce n'est pas une grosse affaire, là — ça nous oblige à faire un monitoring, excusez l'anglicisme, mais à faire une gouvernance de ces gestionnaires-là, que ce soient nous-mêmes ou que ce soient des gestionnaires externes.

Est-ce qu'on peut garantir des rendements? La réponse, c'est non. Il n'y a pas personne qui peut faire ça. En fait, il y a un prix pour ça.

**M. Arcand :** Mais souvent, par exemple, les banques vont vous dire que, si un tel n'a pas, au bout d'un certain temps, offert des rendements à un gestionnaire, n'a pas offert les rendements, les changements se font de façon presque automatique.

**Mme Laflamme (Renée) :** Voilà. Il y a quelques critères. Ça dépend, chaque institution va avoir ses critères.

**M. Arcand :** Vous faites ça de...

**Mme Laflamme (Renée) :** Mais il y a le critère quantitatif qui est le rendement, il y a le critère de l'équipe de gestion, qui est très importante, il y a la stabilité de l'équipe de gestion, il y a le critère aussi de la philosophie de gestion et la structure de l'organisation de gestion. Donc, on veut s'assurer d'avoir des gestionnaires, qu'on va offrir aux participants... qui sont des gestionnaires expérimentés, qui ont fait leurs preuves par le passé, et non pas seulement juste l'année passée, mais par le passé.

**M. Arcand :** Ce matin, nous avons eu l'équipe de la CSN, qui a une organisation qui s'appelle Bâtirente. Je ne sais pas si vous connaissez ça. Essentiellement, ce qu'ils nous ont dit, c'est que, dans un régime qui est plutôt, je dirais, important, je dirais, les charges seraient d'à peu près 1 %, ça peut aller jusqu'à 1,25 %. Dans un régime comme celui-là, est-ce que c'est quelque chose qui peut tourner autour de ça également?

**Mme Laflamme (Renée) :** Tout à fait.

**M. Arcand** : O.K. Donc, vous êtes confortable avec ces chiffres-là qui ont été mentionnés?

**Mme Laflamme (Renée)** : Oui.

**M. Arcand** : O.K. Sur la question des employés à temps partiel, vous vous dites ouverts, dépendamment de certains critères, qu'il s'agira à ce moment-là de définir quelle sorte... jusqu'où on va au niveau des employés à temps partiel. Mais, compte tenu du fait que déjà on parle de régimes qui sont pour des employés dont le revenu n'est pas nécessairement très élevé, si on parle d'employés à temps partiel, est-ce que vous pensez que la contribution, une épargne pour les employés à temps partiel, c'est quelque chose qu'on peut offrir mais qui... Est-ce que ça va être... c'est très réaliste? Est-ce que l'expérience que vous avez dans certaines activités de gestion démontre que les employés à temps partiel réussissent à faire de l'épargne?

**M. Tellier (Robert)** : Je pense qu'on pourrait parler de... Ça dépend de l'objectif de chaque individu. Ce n'est pas quelque chose qu'on peut répondre d'une façon générale. Et, quand on a eu la question au niveau de planification financière et services offerts, ça revient à ce point-là, parce que, quand on regarde une planification financière, ça comprend pas mal plus que juste le régime de retraite et ça comprend plein d'enjeux puis les objectifs de chacun. Alors, pour dire que quelqu'un travaille à temps partiel... est-ce que c'est par choix, est-ce que c'est par style de vie, il y a beaucoup de questions qui vont dans ce contexte-là.

**M. Arcand** : Mais ma question fondamentale, c'était de savoir est-ce que vous avez des statistiques. C'était ça, essentiellement, là. Je comprends très bien qu'il y en a qui travaillent puis qui n'ont peut-être pas nécessairement un besoin financier de travailler, puis etc., puis il y en a d'autres que c'est autre chose. Je sais que c'est différent les uns des autres, mais est-ce que, dans ce que vous pouvez voir, il y a un pourcentage important d'employés à temps partiel qui pourraient bénéficier de ça? Est-ce que c'est... Ce n'est pas des données que vous avez, ou quoi que ce soit.

**M. Tellier (Robert)** : Non, on n'a pas de données sur ça...

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski)** : Vous pouvez nous dire ça en 15 secondes?

**M. Arcand** : Oui, oui. Je pense qu'il vient de le dire.

**Une voix** : Non, on n'a pas de données.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski)** : M. le député de Lévis.

**M. Dubé** : Oui, merci beaucoup, M. le Président. En fait, juste rebâtir un petit peu sur la comparaison qu'on a faite quelques fois pour grader... ou regarder des différents types de régimes de retraite dans leur qualité ou dans l'assurance qu'ils vont donner une bonne retraite pour les employés, pour le futur. Puis vous avez entendu souvent, comme a dit Mme la ministre tout à l'heure, que les régimes à prestations déterminées, c'est donc les plus riches et ceux qu'on peut savoir ce qu'on va avoir versus si, à l'autre extrême, je mettais peut-être les REER dans le bas en disant que ce n'est pas parce qu'ils sont mauvais, mais il n'y a pas la contribution de l'employeur, etc.

Si je voulais expliquer à un entrepreneur, demain matin, pour des petites entreprises qui offrent déjà des REER collectifs où ils ont la possibilité de contribuer, quelle est, selon vous, la principale, ou les principales, différence entre un REER collectif puis le RVER? Comment vous pourriez qualifier? Parce qu'après ça j'aurais une autre question, parce que moi, je n'ai pas beaucoup de temps, mais je vous demanderais de me dire les principales caractéristiques qui viennent bonifier, à cette autre étape là, de passer d'un REER collectif au RVER.

**M. Tellier (Robert)** : O.K. Alors, premièrement, pour parler avec votre entrepreneur, ce serait : l'administration pour l'employeur... pour l'administrateur du régime va être beaucoup plus facile et prendre beaucoup moins de temps pour un RVER qu'un REER collectif.

**M. Dubé** : Pourquoi?

**M. Tellier (Robert)** : Parce que tout va être électronique et basé sur l'Internet. Alors, l'interface, ou la facilité de fournir ou de transférer des cotisations sur une base régulière, est plus rapide et plus facile.

**M. Dubé** : Ce qui n'est pas déjà fait dans des REER collectifs.

**M. Tellier (Robert)** : En général, non. Deuxième point, également, il y a certains critères que... le prochain, je vais le nommer, c'est l'adhésion automatique. Alors, d'adhérer un participant, c'est l'administrateur des compagnies d'assurance qui fait tout le fardeau de ce côté-là. Alors, pour l'entrepreneur, il n'y a rien à faire de ce côté-là. Il a juste à fournir la liste des employés, puis c'est les compagnies d'assurance qui vont faire le reste.

**M. Dubé** : O.K. Donc, je dirais, les principales différences sont d'ordre administratif et non d'ordre philosophique, parce que c'est sensiblement la même chose. Le contributeur peut être l'employeur.

**M. Tellier (Robert) :** Il faut aller plus loin...

**M. Dubé :** Allez-y.

**M. Tellier (Robert) :** C'est de regarder également le coût, le coût pour l'employeur. En temps, c'est important. Également, les frais de gestion pour un REER collectif avec cinq à 10 employés, normalement, vont être deux fois le prix que le REER collectif.

**M. Dubé :** Que le REER...

**M. Tellier (Robert) :** Deux fois moins. Je m'excuse.

**M. Dubé :** O.K. Deux fois moins qu'un... O.K.

**M. Tellier (Robert) :** Qu'un REER collectif. Alors, ça veut dire que tout de suite, là, c'est avantageux pour les employés, et l'entrepreneur aussi, parce que, normalement, lui va cotiser également dans le régime.

**M. Dubé :** O.K. Donc, c'est une question de gestion, une question de coût, de facilité de gestion...

**M. Tellier (Robert) :** Et de rendement. Alors, ces trois éléments-là...

• (15 heures) •

**M. Dubé :** O.K. Est-ce que j'ai encore une petite minute? Merci, M. le...

La deuxième question. On a eu des discussions justement avec les gens de Force Jeunesse qui étaient venus à l'autre présentation, l'autre fois, puis on a dit : Si on avait un rêve ou une vision d'avoir un jour un numéro d'assurance retraite pour un individu, parce que des fois il est travailleur autonome dans sa vie, des fois il travaille pour une grande entreprise puis il change d'entreprise... Est-ce que vous pensez qu'on peut offrir un RVER pour un individu qui serait dans un... offert par des administrateurs comme vos membres, et qui pourrait donner à peu près toutes les bonnes caractéristiques de faiblesse des coûts, ce qu'on vient de discuter, des avantages par rapport à un REER collectif, et qui ferait que quelqu'un, lorsqu'il passe à une plus petite... à une autre entreprise, ou à une plus petite, ou à une plus grande, conserverait facilement les avantages, mais il aurait déjà, dans ses fonds, la possibilité de venir, quand l'employeur veut contribuer... Vous me suivez, là? Donc, on garderait la flexibilité de ce RVER là mais toute sa vie, et ce qui inciterait peut-être, même, des employeurs, des fois, à dire : Bien, viens chez nous, puis moi, je vais contribuer dans ton RVER que tu as commencé il y a cinq ans.

**M. Tellier (Robert) :** Et je pense que ça, c'est le gros point : C'est quoi, l'écart? Et l'écart, ça va être...

**M. Dubé :** L'écart de quoi? Je veux juste que vous...

**M. Tellier (Robert) :** L'écart pour l'employé d'aller travailler pour une personne ou l'autre va être : Est-ce que l'employeur est prêt à cotiser, oui ou non? Et, si oui, à quel pourcentage est-ce qu'il est prêt à cotiser? Ça, c'est du salaire additionnel.

**M. Dubé :** Mais je vais vous dire où je veux aller, là, puis, tant que le président ne m'arrêtera pas, je vais préciser ma question. Pourquoi, tout à l'heure, je comparais avec le REER collectif? Parce qu'on sait très bien que des employés qui ont été dans un REER collectif avec une entreprise A puis ils veulent s'en aller avec une entreprise B le lendemain, bien, il faut qu'ils vendent leurs fonds, il y a des frais administratifs qui sont incroyables.

**M. Tellier (Robert) :** Ah! O.K.

**M. Dubé :** Donc, la transférabilité est, selon moi, un des ennemis les plus grands des REER collectifs. Si on peut trouver des aménagements dans... Un RVER pourrait enlever les attributs négatifs de REER collectifs et donner la flexibilité aux travailleurs de changer d'emploi. C'est un petit peu ça, là, que je veux vous amener. Puis ça, c'est des questions administratives mais qui vont faire qu'un RVER va être nettement plus avantageux que les REER collectifs que l'on connaît aujourd'hui.

**Mme Laflamme (Renée) :** C'est qu'actuellement, dans un REER collectif, l'employé qui quitte l'employeur quitte le REER collectif, hein? L'employeur ne veut plus le garder. Dans un RVER, c'est prévu que l'argent puisse rester là, que l'individu puisse aller là. Ce qu'il ne faut pas perdre de vue, c'est qu'un des éléments importants pour l'employeur et l'administrateur, c'est que la cotisation est prise à même la paie. Alors là, il faut garder l'employé avec le bon employeur puis le bon administrateur de RVER, ce qui n'empêche pas de cotiser, mais, si on veut garder les choses simples sur une base régulière, il faut être capable d'aller chercher la déduction à la source, directement sur la paie.

**M. Dubé :** C'est pour ça, selon moi, qu'il faut garder l'employeur et l'administrateur séparés. Ça, pour moi, c'est un... Mais on aura peut-être l'occasion d'en reparler une autre fois. Merci pour ces précisions-là. Merci beaucoup.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** Merci, M. le député de Lévis. Alors, Mme Laflamme... À moins qu'il y ait d'autre chose? Ça va?

**M. Dubé :** Ça va.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** Alors, Mme Laflamme, M. Tellier — ou «Tellier», probablement — M. Toupin et M. Millette, merci énormément de votre participation à notre commission.

Et je suspends nos travaux une minute pour permettre aux représentantes et représentants du Conseil du patronat de prendre place.

*(Suspension de la séance à 15 h 4)*

*(Reprise à 15 h 6)*

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** Alors, nous recommençons nos travaux, et il me fait plaisir de souhaiter la bienvenue à Mme Kozhaya et M. Dorval, du Conseil du patronat du Québec. Madame, monsieur, vous avez une dizaine de minutes pour vous présenter et présenter votre organisme et votre mémoire. À vous la parole.

#### Conseil du patronat du Québec (CPQ)

**M. Dorval (Yves-Thomas) :** Merci, M. le Président. Alors, je suis accompagné par Mme Norma Kozhaya, qui est économiste en chef et directrice de la recherche au Conseil du patronat du Québec; et moi-même, Yves-Thomas Dorval, qui en est le président.

Alors, Mmes, MM. les députés et ministres, merci de nous rencontrer cet après-midi pour discuter, juste quelques jours après une autre commission parlementaire qui portait, de façon plus large, sur les recommandations du rapport D'Amours.

Je vous dirais, d'entrée de jeu, que vous allez nous trouver très enthousiasmés par le projet de loi sur les RVER, parce que nous croyons que c'est une pièce fort intéressante, dans un coffre à outils global, pour permettre à davantage de travailleurs de pouvoir cotiser à un régime d'épargne-retraite.

Nous appuyons fortement la mise en place des régimes volontaires d'épargne-retraite, car ils complètent bien la gamme d'outils actuellement disponibles en matière d'épargne-retraite et sont susceptibles d'avoir un effet extrêmement important sur une meilleure épargne à la retraite pour de nombreux Québécois et Québécoises qui autrement n'auraient peut-être pas accès à ce type de régime particulièrement, évidemment pour les employés qui ne bénéficient pas des régimes complémentaires.

Alors, notre présentation aujourd'hui, notre mémoire ne se veut pas une comparaison du RVER avec d'autres régimes, chaque régime a ses avantages et ses inconvénients. Évidemment, on n'est pas ici pour en parler mais davantage de dire que c'est un outil additionnel dans le coffre à outils.

Avec les différents régimes publics et privés qui existent au Canada, au Québec, le système canadien de revenu à la retraite est bien coté à travers le monde, et les RVER permettront néanmoins de combler un besoin, en offrant, sur une base volontaire, c'est très important, aux travailleurs d'entreprise de plus de cinq employés l'accès à un régime simple, que nous espérons le moins coûteux possible, donc peu coûteux sur le plan administratif, pour épargner en vue de leur retraite.

Le conseil apprécie tout particulièrement le fait que le projet de loi propose un mode d'adhésion automatique avec option de retrait, formule qui permet d'atteindre un taux de participation beaucoup plus élevé que l'adhésion volontaire, comme l'a démontré l'expérience étrangère, notamment aux États-Unis. On donnait l'exemple : aux États-Unis, dans certains cas, 85 %... jusqu'à 95 % d'adhésion.

Le Conseil du patronat estime important par ailleurs que les employeurs ne soient pas obligés de cotiser au régime de leurs employés, car ils peuvent soit offrir un salaire plus élevé ou n'ont peut-être pas la possibilité ou la marge de manoeuvre de le faire, étant donné qu'il y a d'autres types de cotisations sur la masse salariale aussi auxquels il est confronté dans un environnement très concurrentiel. Il existe différentes façons d'épargner et il nous apparaît impératif que le gouvernement ne dicte pas aux citoyens comment le faire. Donc, c'est un outil de plus dans un coffre à outils. C'est ça qui est intéressant.

Dans un contexte de grande demande de main-d'oeuvre, toutefois — nous l'espérons, ou nous sommes prêts, même, d'en faire la promotion — il est à prévoir que de plus en plus d'employeurs verront probablement un intérêt à contribuer au système en fonction de leurs moyens. Nous y croyons, nous l'espérons et nous aimerions même en faire la promotion, tout ça dans l'intérêt de leurs employés. Pour recourir à ce type de régime, nous pourrions même assister, donc, à un effet d'entraînement.

• (15 h 10) •

Il y a des enjeux qui sont mentionnés par différentes associations, dont celui des petits groupes. Et là-dessus une de nos recommandations, c'est d'essayer de voir comment on pourrait permettre à l'administrateur, les assureurs en question ou les autres, d'offrir des régimes qui soient également sectoriels. Vous savez que le Conseil du patronat du Québec est une confédération d'associations d'employeurs. Ce sont des associations sectorielles d'employeurs. Donc, je dirais, notre mission, notre raison d'être est justement de voir qu'il y a des intérêts qui peuvent être pris en compte par différents secteurs : industriels, de services, des ressources naturelles, dans tous les domaines, et, on pense, qui pourraient... que ça

serait intéressant que, lorsqu'on va justement dans des groupes d'entreprises qui sont à plus petit nombre d'employés, d'avoir cette possibilité-là, peut-être, de se regrouper. Et, pour ce faire, ça voudrait dire par contre qu'il y aurait un changement par rapport à la proposition, c'est-à-dire d'offrir la possibilité d'offrir plus qu'un régime, évidemment en fonction de la flexibilité et surtout de l'adéquation entre les besoins d'un secteur versus un autre.

Et là-dessus il y aura des débats; nous serons intéressés à répondre à vos questions sur est-ce que c'est plus que cinq, plus que 10, plus que 20 employés. Chose certaine, quand on regarde les nombres en question, c'est important. On dit, dans le rapport D'Amours, qu'il y a 1,9 million de travailleurs qui ne sont pas couverts par un régime complémentaire actuellement. Il y a environ 4 millions de travailleurs au Québec. Là-dessus, il y en a environ 200 000 qui sont dans les entreprises de moins de cinq employés, 500 000 qui sont dans les entreprises de cinq à 20, et 2,6 millions, je crois, au-dessus de 20 employés, et il y a peut-être, donc, un 700 000, 600 000, là, travailleurs, qui sont soit des travailleurs autonomes ou des travailleurs à temps partiel, qui ne sont pas nécessairement considérés ici, occasionnels ou des choses comme ça.

Donc, qu'est-ce que ça veut dire essentiellement? C'est que probablement que, dans... le groupe de 2,6 millions, qui sont les employeurs de 20 employés et plus, sont probablement ceux où on retrouve davantage de régimes déjà complémentaires. Il y en a beaucoup qui n'en offrent peut-être pas, mais il y en a plusieurs qui vont se retrouver là. Or, même si le nombre d'employés est plus grand dans ces groupes-là, il reste que ceux qui sont moins desservis se retrouvent dans les plus petits employeurs. Et c'est pour ça... Quand on regarde les chiffres... On n'a pas pu faire d'adéquation directe entre le nombre de personnes, mais on peut penser que, parmi la cible visée par un tel projet de loi, il y a peut-être 40 % des travailleurs de plus de cinq employés qui se retrouvent dans les cinq à 20 qui seraient probablement visés par ça. Donc, ça serait, à notre avis, quand même intéressant, mais ce n'est pas une obligation. D'autres vous diront que les employeurs, plus on est petits, plus la charge des responsabilités administratives est grande. Et ça, c'est vrai aussi, d'où l'importance peut-être de voir un certain regroupement.

Certaines conditions qu'on doit favoriser dans la réalisation ou la mise en oeuvre du projet de loi : Plus le régime sera simple à mettre sur pied et relativement facile à administrer, pas seulement pour les administrateurs mais pour les employeurs, plus il sera facile à implanter.

Pour que les coûts administratifs du régime et les coûts associés à la gestion des placements soient les plus bas possible, il importe de disposer également d'un volume suffisant de participants et de cotisations. Il faudrait donc que ce nouveau régime soit attrayant pour les employeurs et les travailleurs ainsi que pour les institutions financières qui vont l'offrir. Il faudrait que le cadre soit simple, avec des obligations claires pour les administrateurs, afin de générer l'intérêt d'un nombre minimal d'institutions, qui favorisera la concurrence.

Il est important qu'il y ait une certaine concertation également et une certaine harmonisation, si possible, entre les régimes offerts par les employeurs des différentes provinces et les employeurs de compétence fédérale, étant donné que d'autres provinces, au Canada, offrent des régimes un peu semblables au RVER et que le gouvernement fédéral a déjà des régimes similaires, c'est-à-dire les régimes de pension agréés collectifs, RPAC. Évidemment, on ne pourra pas harmoniser totalement, puis c'est correct, aussi. Les provinces ont le choix de... ont la responsabilité de faire leurs propres choix, mais, dans la mesure où on peut essayer d'harmoniser les choses, de les rendre similaires, ça devient plus facile et pour les administrateurs et pour les employeurs.

Dans les questions particulières, il y en a quelques-unes qu'on soulève dans notre mémoire. J'attire votre attention, peut-être, sur deux éléments : celui des employés à temps partiel, puisque l'article 41 ne fait pas vraiment de distinction entre les employés à temps plein et ceux à temps partiel, il nous semble que le traitement des deux groupes devrait être différent, qu'il faudrait préciser un nombre minimal d'heures de travail pour qu'un employé soit considéré à temps plein; et, deuxième remarque, les dispositions de l'article 2 voulant que tout employeur peut cotiser au régime volontaire d'épargne-retraite qu'il a souscrit pour le compte de ses employés lorsque ces derniers versent des cotisations au régime pourraient limiter, à toutes fins pratiques, la participation éventuelle d'un employeur pour le compte de ses employés si ses employés ne participent pas. Un employeur ne devrait-il pas pouvoir contribuer à un tel régime même lorsque ses employés ne le font pas? On croirait entendre un discours syndical ici.

Alors, M. le Président, MM., Mmes les députés.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** Merci, M. Dorval. Et je cède maintenant la parole à Mme la ministre.

**Mme Maltais :** Merci, M. le Président. Bonjour, M. Dorval, Mme Kozhaya. Bienvenue à cette commission parlementaire. Vous étiez venus nous présenter votre mémoire sur le rapport D'Amours... sur les suites du rapport D'Amours. Maintenant, on est heureux de vous accueillir sur ce projet de loi de régimes volontaires d'épargne-retraite.

Globalement, je vois que vous êtes favorables. Je pense que le Conseil du patronat plaide depuis un bout de temps pour qu'on essaie d'implanter ce régime volontaire d'épargne-retraite. Parce qu'il faut sécuriser l'avenir, il faut sécuriser nos retraités. Dans ce sens-là, oui, vous joignez votre voix à beaucoup de monde dans la société. Tout le monde n'est pas d'accord sur la façon, toutefois. Alors, de ce côté-là, nous, on a décidé d'ajouter un outil au coffre d'outils : le régime volontaire d'épargne-retraite. On a dit : Bon, on va le faire. Même le rapport D'Amours dit que c'est complémentaire. Donc, on y va, on a déposé le projet de loi. Maintenant, on essaie de le bonifier.

Une des grandes questions qui ont été posées, c'est celle que vous posez aussi, c'est celle sur qui est-ce que ça devrait toucher, combien de travailleurs on peut toucher. Évidemment, on a déposé un projet de loi qui dit : Cinq travailleurs et plus. Donc, on essaie de toucher 2 022 000 travailleurs qui ne sont pas couverts actuellement. Le nombre de travailleurs qui sont à cinq... qui sont dans les entreprises qui ont plus de cinq employés, c'est 3 565 000 travailleurs, mais qui ne sont pas couverts par des régimes collectifs, d'après la Régie des rentes, c'est une estimation, c'est 2 022 000 travailleurs. Donc là, on est vraiment dans le 2 millions qu'on cherche à couvrir.

Je disais tout à l'heure que, si on baisse à 10 et plus, on tombe à 1 635 000 et, si on baisse à 20 et plus, on tombe à 1 197 000. Donc, 1 200 000, 20 et plus. Mais, si je vais vers ceux qui ont 20 000 \$ et plus de salaire, donc ceux qui sont susceptibles de dire : Oui, je cotise, cinq et plus, c'est 1 290 000, 10 et plus, c'est 1 050 000. Donc, il n'y a pas une grosse... là, tout à coup, les marges se rétrécissent. 20 et plus, c'est 778 000.

Vous, vous proposez 10 et plus. Vous dites... vous n'aviez pas les chiffres, mais effectivement personne ne les avait. Là, on a fait faire le travail par la Régie. Je remercie d'ailleurs les gens de la Régie des rentes de nous fournir de l'information comme ça pour nous permettre de juger. Est-ce que c'est une charge véritable pour les entreprises, administrativement, là, de gérer quelque chose comme un RVER pour les employeurs de 20 employés et moins? Pourquoi avez-vous situé votre ligne à 10? Est-ce que vous pensez véritablement qu'à cinq employés on est trop lourds pour les petites entreprises?

• (15 h 20) •

**M. Dorval (Yves-Thomas) :** En fait, on ne dit pas qu'il faut fixer à 10. Je pense qu'il y a des préoccupations réelles pour des petits employeurs. C'est tout simplement pour regarder, pour un employeur de cinq, de 10, ou de 20, ou de 30 employés, la charge administrative est à peu près semblable, c'est-à-dire que, hein, c'est... La charge va diminuer en fonction du volume de travailleurs qu'on va avoir. C'est normal, c'est la loi des grands nombres. Alors, plus on est une petite, plus on a de charges administratives à faire, et plus on passe du temps à faire des charges administratives, moins on en passe à développer son entreprise.

Il y a une charge administrative, que ce soit la question de l'évaluation ou, par exemple, de la... Ce n'est pas le fait de cotiser directement sur le salaire, parce que, dans la plupart des cas, c'est un système de paie, ou quoi que ce soit, mais ça nécessite, de la part de l'employeur, certaines obligations de s'assurer que les choses soient bien faites. Parce qu'on embauche, dans certains commerces, des employés, il y a une grande mobilité, la personne peut décider aussi — dans le projet de loi, il y a plusieurs mesures, on peut changer — de se retirer, et ainsi de suite. Donc, il y a plusieurs éléments qui peuvent amener un fardeau administratif, et plus on est plus petit, plus on est petit comme employeur, évidemment, plus ça repose sur les épaules d'une personne. Il n'y a pas nécessairement plein de gens qui vont s'occuper de ces questions-là; il n'y a peut-être pas un directeur de personnel, et ainsi de suite.

Cela dit, on le dit bien dans notre mémoire, ça prend une espèce de... Il faut comprendre qu'il y a un arbitrage à faire, que vous avez à faire, dans les faits. Et puis nous, on dit : C'est vrai qu'en termes de nombre, si on veut rejoindre le maximum de personnes, effectivement, si on s'en va à 20 ou à 30 employés, on va en échapper énormément qui n'ont pas accès à ce type de régime là. Alors, vous avez, dans votre projet de loi, un projet à cinq employés, puis, quand on calcule qu'est-ce que ça représente au total, effectivement ça représente plus de personnes. Et c'est ça, l'objectif de l'outil en question. Mais, comme c'est un régime qui est obligatoire, il reste quand même qu'il y a une charge administrative pour le petit employeur. Et c'est, encore une fois, la même personne qui va être obligée d'en faire plusieurs.

Donc, je ne vous dis pas... de notre côté, on ne vous dit pas : Allez à 20. On dit : Peut-être que 10, si c'est un débat qui devient à tel point que ça se confronte. Mais, chose certaine, c'est sûr que, si on veut regrouper le plus possible de gens, évidemment qu'il faut se rendre au plus bas nombre d'employés possible. Vous avez une proposition qui est de cinq employés dans le...

Mais j'aime bien répondre aussi par une question très pratique-pratique. On est 12 employés permanents chez nous puis on a un régime à cotisation déterminée, doublé d'un vieux régime à prestations déterminées : imaginez l'enfer. Mais ça nous a permis quand même de faire des soumissions, les assureurs ont proposé pour un régime à cotisation déterminée avec une offre de neuf fonds, avec de l'information, de l'éducation, de la communication, etc. Puis c'était 8/10 de 1 % que ça nous coûte en frais administratifs. Ce n'est pas parce qu'on est petits qu'on n'est pas capables de nous rejoindre.

**Mme Maltais :** Donc, l'objectif de rejoindre les 2,2 millions de personnes est noble, on doit le viser, mais ce que vous nous dites, c'est : Atterrissez à un endroit où ce sera... si le débat chauffe, essayez de trouver un intermédiaire, atterrissez à un endroit où... L'important, c'est qu'on mette en place ce régime, et qu'il fonctionne, et qu'il ne soit pas trop lourd pour les entreprises.

Vous êtes un de ceux qui plaidez pour les régimes volontaires d'épargne-retraite en disant : Les patrons vont embarquer, ils vont... il y a beaucoup... Je vous ai déjà entendu dire : Les patrons vont embarquer, ils vont cotiser, bon, ne vont pas seulement embarquer dans le régime, ça, c'est une obligation, mais certains vont cotiser. Qu'est-ce qui vous fait dire ça, que... Comment... Vous avez l'air assez sûr de vous quand vous en parlez.

**M. Dorval (Yves-Thomas) :** Pas dans tous les secteurs, pas dans tous les domaines, mais certainement dans les endroits où ça devient de la concurrence de recruter des bonnes ressources humaines ou des bonnes personnes.

Vous savez, pendant très longtemps on disait, lorsqu'on embauche un jeune : Il ne pense pas à sa retraite, puis, lui, ce qui l'intéresse, c'est son salaire global, etc. Quand on pose la question aux jeunes aujourd'hui sur le type d'employeur qu'ils recherchent, il y a une multitude de facteurs, puis un employeur qui prend soin de ses employés en fait partie. Puis, quand un employeur prend soin de ses employés, il y a différents avantages qu'il offre : un meilleur régime d'assurance, un meilleur régime de retraite, etc. Moi, je pense que la concurrence joue; elle a joué beaucoup dans le commerce, elle va jouer dans le recrutement. Si ce n'est pas aujourd'hui, ça sera bientôt, avec le vieillissement démographique qu'on connaît.

Cela dit, les employeurs sont de plus en plus soucieux aussi de ces choses-là. Je pense que, de plus en plus, les employeurs ne sont pas des gros méchants capitalistes qui veulent exploiter l'humain comme une machine ou une matière première. Je pense que, de plus en plus, les gens sont sensibles aussi aux préoccupations, au bien-être de leurs employés.

Alors, moi, je pense que c'est des éléments qui vont jouer. Et plus il y en a qui vont le faire... C'est comme la saucisse Hygrade : à un moment donné, plus les gens vont en manger, plus les gens vont en vouloir, plus les gens vont en demander. À un moment donné, il y a une espèce de contagion qui va se passer.

Cela dit, il peut y avoir d'autres façons pour un employeur de reconnaître... et que ce n'est pas nécessairement un régime de retraite, ça peut être un salaire plus élevé, ça peut être d'autres types d'avantages. Ça peut être un accommodement de vie personnelle familiale, plus de congés, et ainsi de suite. Et n'oublions pas que les régimes de retraite, quels qu'ils soient, ce n'est pas l'unique forme d'épargne pour la retraite. Un employé peut décider, lui, d'investir dans une propriété, dans une maison. Donc, c'est pour ça que ça prend une flexibilité, il ne faut pas avoir d'obligation, pour laisser le plus possible aux gens faire leur choix mais en même temps créer le maximum de conditions favorables à ce que l'épargne à la retraite puisse s'accomplir, et ça, ça en fait partie.

**Mme Maltais** : Merci. Je reviendrai peut-être, s'il reste du temps, là. Les collègues, non?

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski)** : M. le député de Sanguinet.

**M. Therrien** : Oui. Merci de votre présence. Je vais vous poser une question. En tout cas, j'imagine la réponse, mais je veux vous entendre là-dessus. Quand vous dites, à la page 5, là, que l'employeur pourrait cotiser même si l'employé ne cotisait pas, donc vous soulevez qu'il y a un intérêt chez certains de vos membres pour justement dire : Bien, ça serait intéressant même de participer au-delà de ce que l'employé va faire. Ça, c'est très intéressant.

Moi, je vous demande : Qu'est-ce qui fait que le RVER amènerait un environnement, mettons, économique, pour l'employeur, qui ferait que... Là, actuellement, il n'a pas prévu de mettre de côté de l'argent pour ses employés pour une retraite future, mais là, avec le RVER, il dirait : Bien, écoute, ça, ça m'intéresse; même, je pense que je vais cotiser même si tu ne cotises pas. C'est quoi, l'élément déclencheur qui permet justement à ces patrons-là de plonger dans le cas du RVER puis ils ne le font pas nécessairement actuellement, là? Qu'est-ce qui amène cette différence de comportement? Je vous demande tout bonnement, là. J'imagine la réponse un peu, là, mais je veux vous entendre là-dessus.

**M. Dorval (Yves-Thomas)** : Écoutez, il n'y a pas de... D'abord, chaque employeur est différent, et ce n'est pas vrai que ça s'applique à tous les employeurs. Et moi, je pense qu'on vit dans un monde où les gens sont conscients, les patrons sont conscients de ce qui se passe, des préoccupations des gens, puis ils veulent faire la bonne chose. Puis ça peut être ça, mais il peut y avoir des incitatifs fiscaux pour le faire, il peut y avoir toutes sortes de moyens pour le faire. Ça dépend quoi. Vous savez, un REER collectif, actuellement il n'a pas le même incitatif que le RVER pourrait l'avoir au plan des déductions et des cotisations sur la masse salariale, par exemple. Alors, il y a différentes...

Le fait d'être obligé d'offrir un programme, bien, ça t'oblige aussi à commencer à t'y arrêter, puis à y penser, puis, bon, qu'est-ce que je peux faire? Puis peut-être même que la personne va dire : Écoutez, moi... Ça a une incidence sur la masse salariale, disons-le tout de suite, là, c'est-à-dire que, hein, si on offre davantage en contributions de retraite, probablement qu'on va offrir un salaire un petit peu moins élevé aussi. Alors, il y a toujours... Toutes choses étant égales par ailleurs, l'employeur va calculer tout ça. Si, évidemment, il a la capacité de pouvoir le faire et si les coûts sont abordables, et ainsi de suite, ça pourrait être une façon.

Mais, encore une fois, on ne peut pas déterminer que c'est l'apanage de tous les employeurs, il ne faut pas penser que c'est mur à mur. Et c'est pour ça qu'on dit : C'est un choix additionnel dans un coffre à outils. C'est un choix additionnel pour l'employeur, c'est un choix additionnel pour l'employé. Et c'est ça qui est intéressant dans la démarche du RVER, c'est la question de choix. Ils n'ont pas le choix de l'offrir, mais l'employé a le choix de cotiser ou non, puis l'employeur a le choix de cotiser ou non. C'est ce qui fait la beauté de l'histoire, parce qu'ultimement le moyen dégagé de là, c'est peut-être un moyen qui va être moins coûteux pour et l'employé et l'employeur. Alors, pourquoi ne pas en profiter?

**M. Therrien** : Donc, au départ, quand on pense au RVER, c'est pour faire en sorte que la culture de l'épargne-retraite s'améliore, mais on pense... c'est souvent au niveau de l'employé. Mais ce que vous nous dites, c'est que ça va permettre aussi le développement de cette culture-là au niveau de l'employeur, et donc on frapperait sur les deux fronts. C'est très, très intéressant.

Puis là vous parlez d'un salaire reporté. Vous nous faites plaisir quand vous dites ça, parce que, oui, c'est prouvé que, quand le salarié se retrouve avec une situation comme ça, d'un gain, à ce moment-là il peut être plus permissif au niveau du salaire, là, évidemment. Bien, c'est bien. Merci pour votre explication.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski)** : Merci. M. le député de Verdun.

• (15 h 30) •

**M. Gauthrin** : Je vous remercie. Alors, j'ai un certain nombre de questions à vous poser, qui sont issues de votre mémoire. Je vais vous poser la question sur l'immobilisation. Vous êtes clair, à l'heure actuelle, vous dites : La Loi sur les RVER oblige l'immobilisation de ce qui est la partie patronale. Vous vous interrogez sur l'opportunité d'obliger la partie... sauf pour des raisons bien particulières, puis elles sont énumérées, à savoir : achat d'une maison, perte d'emploi, retour aux études, etc.

Sur la possibilité d'immobiliser aussi la contribution de l'employé dans l'objectif de dire : On est en train de parler d'un régime de pension, et à ce moment-là il faudrait que ça soit utilisé principalement pour des fins de pension. Mais vous dites... Vous n'avez pas conclu. Vous soulevez le problème. Moi, à la fin, je me suis dit : Bon, ils vont conclure

en disant ça. Puis après ils disent : Bien, on vous laisse décider parce que vous êtes le législateur. Quelle est exactement votre position sur l'immobilisation de la partie employé?

**M. Dorval (Yves-Thomas) :** Pour ce qui est de la partie pour les employés, c'est un équilibre. Le fait qu'il ne soit pas immobilisé nous apparaît peut-être un incitatif plus grand pour qu'il y ait un plus grand nombre de gens qui participent. Parce que, si ce n'est pas immobilisé, les gens se disent : Bien, si je fais quelque chose d'autre, je pourrais l'utiliser s'il arrive quelque chose dans ma vie. Parce qu'au-delà de certaines conditions vous comprendrez que, pour le citoyen ordinaire, lui, il ne connaît pas tous les détails, lui, il a parfois une peur, hein, de dire : Il y a quelqu'un qui va gérer mon... il va immobiliser mon argent, puis je ne pourrai plus... puis, si j'en ai besoin, je n'y aurai pas accès. Donc, c'était cet aspect de faire en sorte que cet argent-là n'est pas nécessairement complètement gelé; c'est important.

D'un autre côté, si, effectivement, on veut que ça contribue à l'épargne à la retraite, c'est sûr que, s'il est immobilisé, il va y avoir un plus grand bénéfice pour la retraite. C'est clair que la personne ne pourra pas le sortir à moins d'une raison spéciale.

**M. Gauthrin :** Et vous me permettez de faire un point. Dans votre intervention verbale que vous avez faite tout à l'heure, vous avez plaidé en fonction de la flexibilité pour l'employeur, éventuellement, de ne pas cotiser. Disons, l'employeur pourrait... les sommes qu'il voudrait mettre éventuellement dans le RVER, il pourrait le donner à ses employés pour qu'ils puissent cotiser. Et vous voyez la différence qu'il y a entre les deux, c'est que celles qui seraient... venant d'une immobilisation de l'employeur dans un RVER seraient immobilisées, tandis qu'autrement elles ne seraient pas immobilisées, à moins qu'on ne modifie la loi. Vous voyez la distinction et le risque qu'on a à ce moment-là. Parce que vous comprenez bien que, si on est réunis aujourd'hui et qu'on était réunis les semaines précédentes, c'est vraiment parce qu'on a un problème à la retraite et qu'on veut, actuellement, amener les gens non pas seulement à économiser, mais aussi à économiser en vue de la pension et de la retraite. Je comprends qu'habilement vous avez dit : Il faut équilibrer entre les deux, et etc.

J'ai une autre question à vous poser. Vous étiez, donc, en faveur de la possibilité des regroupements. Vous avez plaidé — là, j'en suis heureux — en fonction des secteurs, c'est-à-dire pouvoir... plus de flexibilité dans la loi pour éventuellement concevoir des RVER sectoriels qui regrouperaient plus d'un employeur. Bon, il existe d'autres choses qui marchent très bien, enfin avec les problèmes qui étaient inhérents, mais qui regroupent plusieurs employeurs avec un seul régime de pension, on a eu des exemples la semaine dernière. Donc, je suis heureux que vous alliez dans ce sens-là.

Vous avez soulevé la question aussi, et c'est vous... je pense que c'est vous, la possibilité, par exemple, d'avoir RVER et CELI qui soient mêlés entre les deux. Non, vous ne l'avez pas soulevée, c'étaient vos prédécesseurs qui l'avaient... Comment vous vous positionnez par rapport à cette question, c'est-à-dire de remettre les sommes RVER éventuellement dans un CELI?

**Mme Kozhaya (Norma) :** Oui, c'était effectivement le groupe avant nous. Mais je crois que c'est une option intéressante, parce qu'on sait aussi que l'épargne ou l'intérêt d'une certaine forme d'épargne est différent selon la situation de chaque travailleur, selon son niveau de revenus. Même que certains plaident que, pour les travailleurs à plus faibles revenus, c'est plus rentable d'avoir un CELI qu'un RVER. Et donc avoir plus de flexibilité à cet égard, et plus de souplesse, ça peut être dans l'intérêt des travailleurs et dans l'intérêt du projet de loi.

**M. Gauthrin :** Je partage votre point de vue sur la flexibilité à ce point-là.

J'ai une dernière question avant que mon collègue de Mont-Royal va vous... en aura certainement d'autres à vous poser. J'ai lu à peu près tous les mémoires qui ont été présentés ici, ils soulèvent tous l'importance du conseil, c'est-à-dire ouvrir... bien sûr, donner la liberté, flexibilité, donner la possibilité à l'employeur ou à l'employé de pouvoir donner de l'information, mais il faut que cette information ne soit pas seulement purement factuelle. Il y a tout un conseil à accompagner, en quelque sorte, les personnes qui entreraient dans un RVER. Qui, d'après vous... Est-ce que c'est l'administrateur qui devrait être responsable du conseil? Est-ce que ça devrait être une responsabilité d'administrateur? Vous avez vu, les personnes qui ont témoigné avant vous disent : Ne mettez pas ça dans la loi, mais néanmoins on le fait tous. Enfin, je m'excuse, je simplifie un peu leur position, mais c'est à peu près ça qu'ils nous ont dit. Et vous voyez à quel point tous les mémoires qui vont venir vont nous dire : Le conseil, c'est central, à l'heure actuelle. Et, parce que les stratégies d'investissement ne sont pas les mêmes suivant les âges, suivant les éléments de vie de chacune des personnes, d'où l'importance de la flexibilité, on partage votre point de vue à cet élément-là.

**M. Dorval (Yves-Thomas) :** La question conseil, parfois elle est un peu mal expliquée, juste sur la fonction conseil. En fait, l'administrateur a des capacités d'offrir beaucoup d'information et d'éducation. Ça, c'est une différence. Ça, c'est l'administrateur qui peut le faire. Il peut faire... D'ailleurs, la majorité des petits groupes... Comme, moi, je suis étonné de voir à quel point notre fournisseur pour notre régime à cotisation déterminée fournit une information extraordinaire, intéressante. Il y a des réunions, il y a de la communication par Internet, il y a un site Web, etc., donc beaucoup d'information, beaucoup d'éducation. Et ça, c'est la partie que l'administrateur peut offrir et qu'il a une force, une capacité d'offrir, surtout avec les moyens électroniques qu'on connaît aujourd'hui.

Quand on arrive dans l'approche conseil, là ça devient toujours un peu délicat. Entre l'approche conseil... Vous savez qu'au Québec l'intermédiaire financier doit quand même avoir une approche conseil qui est parfois indépendante du fournisseur du service financier. Quand je dis «indépendant», je veux dire : Il doit y avoir comme

une espèce de différence entre les deux. Alors, je vous dirais que, si vous me parlez d'information, de conseil, d'éducation, d'information, de choix, d'explications, ça, c'est l'administrateur. Au-delà de ça, là, ça devient un peu le rôle aussi du conseiller financier. Et chaque individu doit exercer...

C'est la grande différence entre un régime de retraite comme le Régime de rentes du Québec, par exemple, ou etc., où est-ce que, là, c'est... tout le monde a sa petite portion dans un vaste régime versus un régime avec un assureur où est-ce qu'on essaie de faire une valeur ajoutée. Mais, encore là, on parlait de flexibilité, et on parlait d'un régime tout à l'heure, puis on a parlé juste des régimes sectoriels, mais c'est la même chose. Pourquoi un régime ne pourrait pas offrir différents niveaux de régime avec différents niveaux de valeur ajoutée du service? Évidemment, ça a un impact sur le coût.

**M. Gauthrin** : ...mais il serait... les gens choisiraient en fonction des... Non, c'est intéressant.

Dernière remarque avant de passer la parole à mon collègue de Mont-Royal : Sur l'article 133, vous avez été généreux, même s'ils ne vous l'ont pas demandé, les gens de l'ICA, de... la possibilité que les actuaires puissent réellement... Et vous avez parfaitement raison d'aller dans cette direction.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski)** : M. le député de Mont-Royal.

**M. Arcand** : Merci, M. le Président. M. Dorval, Mme Kozhaya, bienvenue, encore une fois. J'aimerais vous poser certaines questions sur la question, encore une fois, des employés à temps partiel. Parce qu'il me semble que, sur cette question-là, vous dites qu'il n'y a pas de distinction entre les deux et vous déplorez, en fait, le fait qu'il n'y ait pas de distinction entre les employés à temps plein et les employés à temps partiel. Or, les employés à temps partiel, il y en a, dans certaines entreprises, comme vous le savez, qui font très peu d'heures par semaine. Par contre, il y en a d'autres qui font beaucoup d'heures. Même, dans les conventions collectives, en général, souvent, on a toujours une clause qui dit quelque chose comme : L'embauche d'employés à temps partiel, d'employés temporaires ne doit pas empêcher la création d'un poste à temps plein. Vous le savez, c'est souvent dans les conventions collectives.

Alors, je voulais juste comprendre, au-delà de la question qui a été débattue ce matin par la ministre : Est-ce que c'est une année de service continu ou est-ce que c'est 20 heures par semaine? Peu importe la formule qui sera trouvée pour définir un employé à temps partiel, est-ce que vous avez d'autres préoccupations par rapport à ça?

• (15 h 40) •

**Mme Kozhaya (Norma)** : Non. Effectivement, c'est la question aussi du roulement, souvent, dans les petites entreprises, et il y a plus de roulement, en général, peut-être, chez les employés à temps partiel. Et on ne l'a pas écrit dans notre mémoire, mais, par exemple, la loi fédérale fait une certaine distinction. Et je crois qu'au niveau de l'éligibilité pour les employés à temps partiel, si je ne me trompe pas, c'est 24 mois de service, alors que, pour les employés à temps plein, quitte à définir c'est quoi, le temps plein, au-delà d'un certain nombre d'heures travaillées, c'est un an de service continu, alors que le projet de loi actuel ne fait pas la distinction, c'est un an de service continu.

C'est sûr que c'est important à ce que tous les travailleurs puissent participer à ce régime, y compris... mais on pense aussi que, des fois... Bon, vous avez dit : Il y a des employés à temps partiel qui peuvent faire beaucoup d'heures, mais il y en a d'autres qui en font très peu. Si on pense, par exemple, aux étudiants, à certaines catégories de travailleurs que... Et on peut même se demander, à la limite, les sommes cotisées, ça va être quoi par rapport, éventuellement, aux frais administratifs, et tout, donc d'où l'intérêt de faire un peu cette distinction-là et peut-être d'avoir un traitement qui peut être différent pour les employés à temps plein versus le temps partiel.

**M. Arcand** : Est-ce que je dois comprendre, dans ce que vous suggérez, que, dans le fond, vous nous dites : Faites presque un papier collé de ce qui se fait au fédéral, est-ce que c'est ça, par rapport aux employés à temps partiel?

**Mme Kozhaya (Norma)** : Pour ça, oui, je crois que ça serait une bonne façon de faire. Ça, en... oui.

**M. Arcand** : Parce que ce que je comprends, c'est qu'au... le fédéral est un peu moins généreux que nous dans ce qui...

**Mme Kozhaya (Norma)** : C'est-à-dire, oui, il fait cette distinction-là, effectivement.

**M. Arcand** : Bon. Il y a une phrase que vous avez dite, à la fin de votre intervention, que j'aimerais que vous développiez un peu pour moi, parce que vous avez dit : Il ne faudrait pas que la mise en place des RVER contrevienne aux efforts qu'il faut continuer à investir pour faire l'éducation financière et économique des Québécois et les sensibiliser à l'importance d'épargner pour leur retraite. Ma question est bien simple : En quoi la création d'un RVER pourrait être un danger en ce sens-là? Je ne sais pas si j'ai mal compris, mais je voudrais que vous m'expliquiez qu'est-ce que vous avez voulu dire par ça.

**Mme Kozhaya (Norma)** : Oui. C'est toujours l'importance de l'éducation et la sensibilisation économique pour ne pas créer un faux sentiment de sécurité. C'est un peu comme dans d'autres contextes. Donc, ce n'est pas l'adoption de ce projet de loi ou l'instauration d'un RVER, mais est-ce qu'il y a... C'est-à-dire que c'est... Peut-être, ce n'est pas «contrevienne», le bon mot, mais il faut que ça continue d'être accompagné d'efforts de sensibilisation et d'éducation à l'épargne, à l'importance de l'épargne et aussi, peut-être, aux différentes modalités d'épargne, aux différentes formes

d'épargne possibles, par exemple comme ça a été soulevé par rapport au CELI, que peut-être qu'il y a, dans un certain cas, une forme d'épargne qui peut être préférable à une autre, selon la situation et les besoins de chaque travailleur. Donc, c'est que les deux sont aussi importants et que l'éducation économique, l'éducation à l'importance à l'épargne et l'éducation à ce qui existe, aux avantages, aux inconvénients, à la limite de chaque forme d'épargne, ça soit... c'est aussi quelque chose qu'il faut poursuivre en parallèle.

**M. Arcand** : O.K. Mais je me posais quand même la question, parce que ça m'apparaît... il me semble que ça paraît... on est capable de vivre avec les deux.

**Mme Kozhaya (Norma)** : Tout à fait.

**M. Dorval (Yves-Thomas)** : En fait, tout à fait, mais c'est comme dans un coffre à outils : ce n'est pas parce qu'on a un outil de plus qu'il faut arrêter de se préoccuper de santé et sécurité au travail.

**M. Arcand** : Non, non. Je comprends, mais je...

**M. Dorval (Yves-Thomas)** : Parce que Mme la ministre est sûrement préoccupée beaucoup par ces questions de santé et sécurité au travail aussi.

**M. Arcand** : Non, non, mais je me posais la question quand même, en quoi un pouvait être préoccupant par rapport à l'autre, là. C'était ça qui était le point, là.

**M. Dorval (Yves-Thomas)** : Ne pas avoir un sentiment de...

**M. Arcand** : De fausse sécurité.

**M. Dorval (Yves-Thomas)** : ...de fausse sécurité.

**M. Arcand** : O.K. O.K., très bien. Je voulais revenir sur la question des frais. Écoutez, les critères... Vous dites que le régime, que le RVER aura des frais, évidemment, peu coûteux, que c'est un des avantages et que ces frais seront réglementés. Est-ce que vous ne trouvez pas un peu bizarre que les frais qui sont un peu... peu coûteux, sont réglementés, et tout le reste, dans lequel il y a des frais qui sont plus élevés, ne sont pas réglementés à l'intérieur de nos différents régimes de retraite? Est-ce qu'il n'y a pas quelque chose d'un peu particulier?

**Mme Kozhaya (Norma)** : Oui, c'est une bonne question. Nous, ce qu'on dit, c'est que, oui... Bien, juste... On fait une certaine mise en garde par rapport à ce qui va être contenu dans le règlement qui va définir, bon, ce qu'est un régime peu coûteux, mais je crois qu'il y a une limite aussi à ce qu'on peut réglementer. C'est-à-dire que, tant qu'il y a une certaine concurrence, qu'il y a de l'information, de la communication... Et on ne peut pas tout réglementer non plus, mais... Non, c'est une bonne question.

**M. Dorval (Yves-Thomas)** : Je pense qu'il y a des expériences, à travers le monde, qui ont démontré que, lorsqu'il y a l'imposition de tarifs trop bas, par exemple, par règlement ou autre, il y a moins d'offres sur le marché, évidemment, parce qu'il n'y en a pas beaucoup qui ont peut-être la capacité de le faire. Alors, la concurrence est importante dans n'importe quel domaine, y compris celui-là. Ou bien, si on arrive avec un tarif plus élevé, bien, il n'y a pas d'effort non plus pour l'administrateur d'arriver avec un tarif plus bas.

Alors, ces choses-là sont importantes, mais, au-delà de ça, plus on demande à l'administrateur de faire des choses, plus ça va avoir un impact aussi sur son coût d'administration. Chose certaine, il est démontrable, je pense, qu'on peut arriver à un régime... à un taux administratif... Contrairement à ce qu'on dit, là, que ça coûte cher, que ça coûte cher, que ça coûte cher, moi, j'ai la preuve, par des soumissions, actuellement qu'il y a moyen d'avoir, de la part des administrateurs, des produits avec un coût relativement bas, qui va donc maximiser les rendements pour les participants non pas sur un revenu net qui est trop bas mais un revenu total, pour son intérêt à lui, qui va être pertinent.

**M. Arcand** : Parce que, sur la question des tarifs, je dois vous dire qu'en autant, toujours, qu'il y ait une saine compétition on réussit quand même à avoir le meilleur des deux. Mais j'ai lu un papier, je pense, en fin de semaine, suite évidemment à toute la question de la transaction entre Verizon et Vodafone, et je dois vous dire qu'on me disait que les mêmes choses allaient se reproduire dans les compagnies d'assurance, éventuellement, et dans d'autres secteurs, ce qui risque, au fil du temps, de diminuer la concurrence.

Est-ce que c'est une préoccupation que devrait avoir, d'après vous, le législateur pour l'avenir, s'assurer que ces questions-là soient un peu plus réglementées?

**M. Dorval (Yves-Thomas)** : Non. Moi, en fait... D'abord, la première des choses, précisons qu'au Canada on a d'excellents assureurs qui n'ont pas à rougir de comparaison mondiale, dans bien des cas. En fait, nos assureurs, même, interviennent aussi dans d'autres marchés à travers le monde.

Mais la question est : Pour avoir... Surtout que, dans le projet de loi, on parle d'un régime par administrateur, alors imaginez-vous si, en plus de ça, vous n'avez pas beaucoup de fournisseurs, ça ne fait pas beaucoup d'options

sur le marché. Et les besoins ne sont pas pareils. Les besoins ne sont pas pareils selon les industries, selon le type d'emploi, de l'éducation, de la rémunération que les gens ont, et ainsi de suite.

Moi, je pense qu'il faut encourager la concurrence, d'une part, et, d'autre part, je pense que, la question du coût, on en a parlé tantôt, il faut qu'on soit capables... Puis je pense que la concurrence va jouer puis elle va arriver avec une proposition intéressante. C'est, je dirais, le défi qu'on a devant nous et c'est, je pense... Parce qu'il y a eu des exemples, dans d'autres pays, où ça a nui lorsqu'il y a des décisions qui ont été prises alors que la capacité d'offrir les régimes n'était pas là.

**M. Arcand** : D'accord. Merci.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski)** : Ça va? Merci, M. le député de Mont-Royal. M. le député de Lévis.  
• (15 h 50) •

**M. Dubé** : Oui, merci, M. le Président. Alors, Mme Kozhaya puis M. Dorval, merci beaucoup d'être là encore aujourd'hui.

Toute cette discussion-là qu'on a commencée, puis je pense que vous étiez en salle tout à l'heure, lorsqu'on a... j'ai fait le point sur les différences entre, par exemple, les REER et les RVER, puis voir ce qu'on essayait d'améliorer... Parce qu'on a toujours un objectif, c'est de favoriser l'épargne chez les gens, hein, c'est ça qu'on veut, puis qu'il y ait plus d'incitatifs à le faire. Je me mets dans le cas des... Puis les chiffres que la ministre a partagés avec nous, là, de la Régie des rentes, à l'effet qu'il y en a beaucoup, de petites entreprises qui, justement, ont des enjeux de coût, puis je dois vous dire que j'ai beaucoup appris aujourd'hui sur le fait... Quand on pensait aux coûts, à la petite entreprise, on pense souvent à leurs cotisations, mais, de ce que j'entends... puis de vous... j'ai entendu aussi aujourd'hui, des autres, des coûts qui sont souvent des coûts administratifs, hein? Mon collègue député de Verdun a bien fait ressortir l'espèce de valeur de service-conseil qui est très importante, parce que, si on veut que les gens épargnent, il faut leur expliquer qu'ils ont besoin d'épargner, puis ça fait partie du service-conseil.

Ça fait que je suis en train d'essayer d'évaluer deux choses. Le premier, vous avez dit, puis vous n'êtes pas le premier à le dire, que les coûts pour la petite entreprise sont peut-être maintenant différents avec l'avancement des services technologiques. Maintenant, il est possible, puis je reviens à cet exemple-là, pour une personne d'avoir son RVER à vie, son numéro, puis ça serait administrativement possible de le faire sans que ça soit des coûts énormes, parce que maintenant on peut le faire avec une banque, on peut le faire avec n'importe qui. Vous êtes d'accord avec ça, que l'amélioration des coûts technologiques fait ce qui n'était pas possible de faire pour... d'aller cibler pour une personne, on est capable maintenant de le faire avec l'informatique? Ça fait que je me dis : Peut-être qu'on est capables aujourd'hui d'offrir un RVER pour une personne, encore plus pour cinq ou 10 personnes, parce que la technologie permet de centrer la personne. Vous me suivez dans...

Et, l'autre point, bien, on est peut-être capables de promettre à la petite entreprise qu'elle devrait embarquer dans un RVER parce que le coût conseil va être fait par l'administrateur, et ça fera partie des services que l'administrateur devra dire : Bien, venez chez nous parce que moi, je vais offrir des meilleurs services-conseils qu'ailleurs. Et là, à ce moment-là, il y aura, à l'entreprise, une certaine assurance qu'elle ne s'embarque pas dans des coûts qui permettraient justement d'avoir des bons coûts administratifs du côté des services TI mais aussi des services-conseils.

Je veux vous entendre là-dessus, parce que vous aviez l'air préoccupés par les coûts quand Mme la ministre vous disait : Soit 10 ou cinq employés. Je vous dirais, à l'extrême, est-ce qu'un RVER pourrait être pour un employé?

**M. Dorval (Yves-Thomas)** : Écoutez, un des avantages des RVER, d'abord c'est la question de prélèvement de la cotisation à la source. Ça, c'est la première des choses. Alors, c'est sûr que, pour un petit employeur qui aurait des employés avec une grande... un taux de roulement, ça devient un petit peu plus compliqué, même si vous avez, pour l'administrateur, la capacité de suivre électroniquement le dossier de l'individu. Peut-être, là... Puis, encore là, ça dépend, parce qu'il y a plusieurs administrateurs qui offriraient le régime. Alors, je ne sais pas jusqu'où, dans le détail, l'électronique peut fonctionner à ce niveau-là, mais, chose certaine, c'est qu'un petit employeur, dépendamment du type d'employés qu'il a, du type d'entreprise qu'il a, ça peut amener plusieurs, quand même, obligations de changer par rapport... Bon, c'est le pourcentage... N'oubliez pas que l'employé peut faire changer sa cotisation jusqu'à zéro. D'ailleurs, c'est un des points qu'on a dans notre mémoire, qu'on questionne. Taux de cotisation zéro, c'est comme si on pouvait le faire, ça, plusieurs fois dans une année, alors que, si on fait un changement différent, c'est deux fois maximum en 12 mois.

**M. Dubé** : Non, mais je veux juste... parce que...

**M. Dorval (Yves-Thomas)** : Mais ma réponse à votre question, c'est : Ce n'est pas aussi facile de transférer un employé qui peut arrêter de travailler, qui peut travailler pour un, qui peut aller travailler pour l'autre quand on pense que le principal avantage du RVER, c'est la cotisation à la source.

Mais je vais vous donner d'autres exemples où il y a eu certains nouveaux produits qui ont été offerts : l'assurance médicaments. L'assurance médicaments, vous devez, comme employé, prendre une assurance médicaments chez votre employeur, puis, si vous pouvez la prendre aussi dans votre association professionnelle, les comptables agréés, et ainsi de suite... Et là, si vous ne l'avez pas fait, le ministère du Revenu va vous...

**M. Dubé** : C'est un peu où est-ce que je voulais vous amener. Parce que je pense que, dans les produits que les administrateurs vont devoir offrir, ils vont devoir aussi être performants. Parce que, quand moi, je fais une paie pour

les 20 employés puis que les gens me demandent de cotiser aux obligations du Québec, ce n'est pas plus compliqué de rajouter une septième étape puis de dire : C'est quoi, votre numéro de RVER, puis je vais contribuer ou vous allez... je vais vous déduire. Alors, je pense que ce que j'essayais de dire, c'est que, l'administrateur, il faut se garder cette flexibilité-là, qu'il soit capable d'offrir ce service-là, puis ça va favoriser les gens à cotiser, puis, un jour, ultimement, les employeurs, de cotiser dans ces RVER là. La technologie le permet, je crois.

**M. Dorval (Yves-Thomas)** : En fait, la technologie, je crois, peut permettre beaucoup de choses, là. Je ne peux pas répondre à cette question-là. C'est les administrateurs qui pourraient répondre jusqu'à quel point ça peut être rentable. Mais, pour les employeurs, il y a cette question de choisir un fournisseur, il y a la question de prélever et que le pourcentage peut changer selon le bon vouloir du participant...

**M. Dubé** : Mais je voudrais juste vous mentionner, puis je prends l'opportunité pour vous le dire : Faire neuf déductions ou 10, quand c'est Desjardins qui fait ma paie, ça ne fait pas une grosse différence. C'est juste ça que je dis. Il s'agit d'avoir des administrateurs qui sont bien équipés pour le faire...

**M. Dorval (Yves-Thomas)** : Puis, quand il arrive un bogue, c'est l'employeur qui se ramasse avec la première plainte, ce n'est pas l'administrateur.

**M. Dubé** : Voilà. Merci beaucoup.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski)** : Merci, M. le député de Lévis. Alors, Mme Kozhaya, M. Dorval, merci énormément de votre participation à notre commission.

Et je suspends nos travaux une minute pour permettre aux représentantes et représentants de la Confédération des syndicats nationaux de prendre place.

*(Suspension de la séance à 15 h 55)*

*(Reprise à 15 h 57)*

**Le Président (M. Gauthrin)** : ...nos débats, actuellement. C'est avec plaisir que nous recevons Mme Lévesque, et avec des gens qu'on voit régulièrement, Nathalie Joncas, qu'on n'avait pas vue depuis quelques jours, et M. Lamoureux, c'est toujours un plaisir aussi de vous voir parmi nous.

Alors, vous connaissez à peu près notre mode de fonctionnement. Vous avez combien de temps? Je pense, une vingtaine... 10 minutes? Enfin, vous prenez le temps pour présenter votre mémoire. Ensuite, la ministre, je crois, les ministériels ont 24 minutes, l'opposition n'a que 20 minutes, et la deuxième opposition, six minutes. Alors, à vous, Mme Lévesque.

#### **Confédération des syndicats nationaux (CSN)**

**Mme Lévesque (Francine)** : Alors, merci beaucoup...

**Le Président (M. Gauthrin)** : Et soyez la bienvenue.

• *(16 heures)* •

**Mme Lévesque (Francine)** : Merci beaucoup, M. le Président. Alors, j'ai appris depuis les deux dernières semaines, je vais probablement réussir cette fois-ci à faire une présentation un petit peu plus courte, pour ne pas empiéter sur votre temps de pouvoir nous interpellier sur différentes questions qui vous intéressent plus particulièrement.

On ne vous a pas déposé un nouveau mémoire. Nous vous avons écrit pour vous dire, vous réitérer certains des éléments qu'on vous avait déjà présentés lors de la dernière commission parlementaire. Alors, vous ne serez pas surpris de nous entendre vous dire aujourd'hui qu'on n'a pas changé d'avis depuis les deux dernières semaines, qu'on a donc... on est toujours, je dirais, très préoccupés de la situation du régime... des systèmes de retraite.

On pense que la situation est catastrophique actuellement. Le fait qu'une majorité de Québécois et de Québécoises ne soient pas couverts par aucun régime complémentaire, c'est une situation qui appelle un redressement important et, je vous dirais, le plus rapide possible, mais, pour nous, les régimes volontaires d'épargne-retraite ne sont pas la solution. On pense que ce que le gouvernement devrait faire, en lieu et place de ça, c'est vraiment d'adopter une loi qui permette à tous les salariés d'être couverts par un régime de retraite auquel chacun des employeurs serait appelé à contribuer par une cotisation minimale.

On est persuadés que, si le gouvernement persiste dans la voie des RVER, bien, on va vraiment se retrouver, probablement, encore, dans quelques années, voire au maximum une dizaine d'années, à constater que la situation ne s'est pas améliorée, qu'il y a encore plus de personnes qui sont dans une situation où ils n'ont pas de régime complémentaire de retraite, parce que ceux qui existent au moment où on se parle, et qui sont dans un mauvais état, qui ont besoin d'être redressés, bien, ne l'auront pas été.

C'est ce qui nous amène à dire que la priorité la plus importante, comme on vous l'avait dit il y a 15 jours, c'est vraiment de s'attaquer au problème du financement des régimes de retraite. Alors, puisque c'est, pour nous, la priorité

qu'on a exprimée la dernière fois, vous comprendrez qu'aujourd'hui, sur le projet de loi n° 39, on pense que c'est comme un peu mettre la charrue en avant des boeufs, si vous me permettez l'expression qui est courante ici, au Québec, parce que c'est de se préoccuper d'une situation, je dirais, qui est très spécifique. En plus, c'est de mettre de l'avant un problème... une solution qui, à notre avis, fait trop peu, trop tard pour la majorité des gens. Donc, ce n'est pas quelque chose qui va permettre d'améliorer la situation, ce n'est même pas un premier pas vers une amélioration de la situation. On pense que c'est trop timide.

C'est pour ça qu'on insiste vraiment sur la question que ça prend un outil collectif, pas un outil individuel où les gens vont gérer, je dirais, leur situation, vont faire leurs choix sur une base individuelle. Ça amène, ça, beaucoup trop de fluctuation, beaucoup trop, je dirais, d'opportunités pour que l'argent qui serait investi dans les RVER, finalement, ne serve pas à l'objectif fondamental pour lequel il a été créé, c'est-à-dire assurer un revenu adéquat à la retraite. C'est trop facile quand... — puis je dirais ça entre guillemets — trop facile, là, parce que, quand on est un salarié à faibles revenus, quand on est en bas de la moyenne des salaires au Québec, bien, les situations compliquées peuvent se produire tout le long de la vie de travail, où les gens auront besoin d'avoir recours à ces sommes-là pour répondre à d'autres besoins tout aussi essentiels en cours de vie courante. Parce que la capacité d'épargne des petits salariés, elle est limitée.

Donc, il faut vraiment se donner un incitatif solide qui va faire que les personnes, quand elles vont investir là-dedans, bien, elles ne vont pas être tentées d'aller chercher cet argent-là, je dirais, pour répondre à d'autres besoins. Or, c'est prouvé actuellement, dans les études de l'OCDE notamment, que le meilleur incitatif qui va faire que les gens vont investir pour la retraite et qu'ils vont laisser cet argent qu'ils investissent pour la retraite, bien, c'est vraiment d'assurer une contribution de la part des employeurs de telle sorte qu'ils vont avoir un incitatif, là, très sérieux de ne pas handicaper des sommes auxquelles ils auraient droit et qu'ils perdraient, le cas échéant, si jamais ils retirent leur argent.

J'ajouterais que les expériences d'épargne individuelle, on le voit avec les REER, ça ne peut pas répondre aux besoins de ces salariés-là qui, actuellement, ne sont pas couverts. Alors, les REER, c'est une expérience quand même d'une cinquantaine d'années au Québec, on voit qu'il y a très peu de personnes, actuellement, qui bénéficient de rentes qui viennent de leurs REER quand elles sont à la retraite. Pourquoi? Bien, parce qu'il y a toutes sortes d'occasions, puis même si elles sont limitées dans le cas des REER, c'est pour l'achat d'une maison, par exemple, ou, bon, les retours aux études, les choses comme ça. Alors, il y a quand même trop d'occasions qui font que les gens vont percevoir, retirer leurs REER avant d'en arriver à l'âge de la retraite, de telle sorte qu'actuellement il y a à peu près l'équivalent de 7 % des Québécois et des Québécoises qui profitent d'une rente de retraite qui vient de leurs REER.

Alors, on trouve là qu'on a une expérience qui est très parlante et qui montre les limites de favoriser ce genre de situation là, je dirais, d'épargne individuelle de la part des travailleurs et des travailleuses. C'est pour ça que nous, on pense que la meilleure voie pour favoriser l'accès à des rentes de retraite pour ces personnes-là, c'est de favoriser l'ouverture à créer des régimes multiemployeurs, de telle sorte qu'on va créer là des nombres critiques importants de personnes qui vont vouloir bénéficier... qui vont cotiser à des régimes et qui vont faire que cette masse critique là va permettre vraiment une réelle mutualisation des risques. Donc, c'est l'option que nous, on pense qui devrait... dans laquelle le gouvernement devrait s'engager.

J'ajouterais, à titre éditorial, qu'on a été assez déçus de constater que, dans le projet de loi sur les RVER, il n'y a pas de référence aucune à la présence des organisations syndicales, qu'il n'y a pas de reconnaissance que, quand les syndicats sont présents, bien il ne faut pas que ce soit l'employeur seulement. Si jamais le gouvernement persiste à aller dans le sens des RVER, il faudrait que ce ne soit pas seulement que les employeurs qui puissent décider du choix de l'administrateur, qui puissent décider, bon, d'une contribution, d'un montant ou des choses comme ça. Il faudrait vraiment que le syndicat, à titre de représentant des employeurs, puisse avoir voix au chapitre. Et actuellement la responsabilité de mettre sur pied le RVER, ça revient à l'employeur. Si le syndicat négocie des droits de regard, tout ça, il n'y a rien dans la loi qui dit que tout ça, ça va être respecté. En tout cas, ce n'est pas ce que nous, on a pu constater à la lecture qu'on a faite du projet de loi. Donc, on pense que, si jamais vous allez dans ce sens-là, il faudrait prévoir des droits minimaux et qui s'appliquent, là, je dirais, dans le respect également de ce qui peut être négocié dans le cadre des conventions collectives.

Au chapitre des garanties, c'est important de s'assurer que l'argent des petits épargnants va vraiment servir au maximum à la retraite. Donc, évidemment, on veut, nous, s'assurer qu'il y aura le maximum d'argent qui va pouvoir... les intérêts vont pouvoir être affectés à la retraite plutôt que de passer dans des frais d'administration qui pourraient être lourds. Plus les employeurs sont petits, plus les groupes sont petits, plus l'impact des frais administratifs sera important. Donc, nous, on pense qu'il faut... C'est encore un élément qui nous fait militer en faveur de mettre en place plutôt des régimes sectoriels ou des régimes multiemployeurs, plutôt que de s'en aller vers les régimes RVER.

J'ajouterais aussi... puis ça, vous l'avez entendu ce matin, je pense; vous avez reçu un groupe, le groupe Bâtirente, qui était associé de très près à la CSN. Or, je ne vous cacherai pas qu'on se questionne aussi sur pourquoi ce groupe-là ne pourrait pas être considéré comme un outil permettant d'administrer des RVER, puisque c'est quand même un outil collectif qui a fait ses preuves depuis le temps qu'il existe, et qui assure une gouvernance solide, qui assure également une gestion collective, et qui fait le tout à des frais de gestion qui sont très compétitifs.

Alors, très rapidement, je vous dirais, c'est ce qu'on souhaitait pouvoir représenter à la commission, vous rappeler que, pour nous, l'urgence numéro un, c'est vraiment celle qui veut qu'on travaille sur la question du financement des régimes qui existent actuellement, des régimes de retraite qui existent actuellement, et qu'il faut qu'on continue de travailler à construire le consensus social qui est nécessaire si on veut vraiment s'assurer de la pérennité de notre système de retraite et assurer l'amélioration des conditions de vie future des travailleuses et des travailleurs qui en ont le plus besoin. Alors, voilà.

**Le Président (M. Gauthrin) :** Je vous félicite, vous êtes restée dans votre temps, actuellement. Vous êtes magnifique. Mme la ministre et députée de Taschereau.

**Mme Maltais :** Merci, M. le Président. Mme Lévesque, Mme Joncas, M. Lamoureux, bonjour. Bienvenue à cette commission parlementaire où nous parlons, une deuxième fois en quelques semaines d'affilée, de l'avenir et de la pérennité de nos systèmes de retraite. Ce projet de loi là concerne simplement un des véhicules potentiels qui existent au Québec; on veut en ajouter un qui est le régime volontaire d'épargne-retraite.

Vous avez parlé de l'OCDE. Peut-être que vous allez être contente de savoir... ou probablement que vous savez déjà, mais je vais vous rappeler que Mercer International a fait une étude où ils disent qu'un des meilleurs systèmes est le système canadien et québécois, à cause de la diversité des outils de retraite. Et on s'entend bien que le RVER est une des solutions, pas la meilleure du tout, la meilleure étant les prestations déterminées, et qu'on a discuté beaucoup des régimes à prestations déterminées, comment les renforcer. Ça, c'est une opération qui va se faire. Mais, entre-temps, on essaie de varier les outils pour toucher à 2 millions de travailleurs et de travailleuses qui ne sont pas touchés.

Tous les travailleurs et travailleuses sont touchés par la Régie des rentes du Québec. Ceci dit, nous avons un régime public, il y en a un, il n'est pas suffisant. Alors, on encourage les gens à aller à leur retraite... Vous dites... Vous nous parlez de ces gens-là, en disant : Écoutez, on est déçus qu'on ne s'occupe pas seulement du rapport D'Amours, vous devriez mettre les RVER de côté. Mais ça voudrait dire qu'on laisserait encore en attente ces 2 millions là. Parce que le rapport D'Amours, aussi, nous parle des régimes à prestations déterminées. Ces 2 millions là n'ont aucun régime de retraite, que ce soit à prestations déterminées, cotisation déterminée, ou tout... Ils ont la Régie des rentes du Québec et, si on va vers la rente longévité, ils auront la rente longévité. Mais en aucun cas ils n'ont un régime collectif d'assurance. Or, c'est ce qu'on veut mettre en place, le régime collectif d'assurance.

Donc, la divergence que j'ai avec vous, c'est de voir ça comme un outil complémentaire, en disant : Mais nous avons un régime public, ce régime, il est important, il est sérieux, et nous croyons encore aux régimes à prestations déterminées. C'est un outil de plus. Ce n'est pas le meilleur, c'est clair. Ce n'est pas le meilleur, mais c'est un outil de plus.

Mais vous avez parlé de ces 2 millions de travailleurs là, travailleuses puis vous avez dit : Mais ils ne sont pas couverts, on aurait dû parler des syndicats dans le projet de loi. C'est parce que notre opinion est à l'effet que, puis je veux vous entendre là-dessus... c'est que ça doit s'adresser majoritairement à des gens qui n'ont pas de syndicat. Ce sont les travailleurs et travailleuses autonomes, ce sont les gens qui sont dans les petites PME où vous n'êtes pas, les syndicats. Ces gens-là n'ont pas ce rapport de force qu'ont les travailleurs syndiqués pour faire que le régime de retraite fasse partie de la convention collective. On sait tous qu'un régime de retraite, ça fait partie de la convention collective, parce que c'est souvent du salaire différé, c'est du salaire reporté à plus tard. Ça exige souvent des concessions salariales quand on veut mettre en place un régime de retraite.

Alors, je voudrais comprendre pourquoi vous... si vous êtes d'accord avec moi que... Je comprends que vous me dites : Oui, mais qu'est-ce qu'on fait quand il y a une convention collective mais que la majorité des RVER vont s'adresser à des gens non syndiqués? J'aimerais ça vous entendre là-dessus, si vous êtes d'accord avec moi que, quand même... Il y avait une raison pour laquelle on ne parle pas des syndicats. Autrement, ils sont couverts, ils sont dans un régime de retraite, le syndicat a négocié, puis ils sont couverts par autre chose.

• (16 h 10) •

**Mme Lévesque (Francine) :** Ce n'est pas tous les syndiqués qui sont couverts par un régime de retraite. Alors, moi, je veux bien qu'on aide celles et ceux qui ne sont pas syndiqués, mais je ne voudrais pas par ailleurs que l'on ramène à cet état-là celles et ceux qui le sont actuellement et qui ont des syndicats, qui n'ont peut-être pas été en mesure de négocier des régimes de retraite, actuellement, dans le cadre d'une convention collective, avec leur employeur. Mais, si cet employeur-là se trouve dans l'obligation de mettre de l'avant... mettre sur pied un RVER, bien, je ne vois pas pourquoi le syndicat ne pourrait pas quand même être considéré comme une partie dans la mise en place de tout ça, et donner l'avis des travailleuses et des travailleurs, et s'assurer, encore une fois, là, du respect des intérêts de ces gens-là.

Alors, vous avez provoqué beaucoup de réactions autour de moi, il y a des gens qui aimeraient ajouter des éléments sur ce que vous avez...

**Mme Maltais :** On est là pour ça.

**Mme Lévesque (Francine) :** ... — oui, c'est ça — sur ce que vous avez amené, d'entrée de jeu.

**Mme Joncas (Nathalie) :** O.K., deux choses sur... Ce qui est demandé, c'est, s'il y a un syndicat... Puis la loi RCR, elle est faite comme ça, si jamais l'employeur met le RVER — et là on a fait regarder la loi, c'est... — et que le syndicat, par ailleurs, négocie, dit : Bon, bien, c'est correct, on va choisir ensemble l'administrateur ou on va négocier une cotisation de l'employeur, la loi donne à l'employeur la liberté de changer d'institution financière et aussi donne la possibilité d'arrêter de cotiser, unilatéralement. Donc, ce qu'on dit, c'est : S'il y a une négociation sur une cotisation minimum ou sur le choix, il faudrait que, tout comme... La loi RCR prévoit qu'à moins d'en être empêché par convention, bien, l'employeur peut changer d'institution financière, peut arrêter de cotiser. Mais, si, dans la convention, c'est écrit que l'employeur cotise puis c'est prévu dans la convention, il ne pourrait pas... la loi, là... Est-ce que c'est la loi qui a préséance ou c'est la convention? C'est juste de préciser ça dans la loi, si c'est prévu par convention.

Donc, c'était ça, l'élément qu'on voulait amener, de ne pas faire précéder la loi sur la convention lorsque... si jamais, par ailleurs, il y a un groupe non syndiqué qui se syndique et, là, veut négocier une cotisation qui va avec le RVER. Ça, c'est la première chose.

Puis je voudrais ajouter... Où, peut-être, je diverge d'opinion avec ce que vous avez dit : Effectivement, il y a des gens, dans le système... Puis on est d'accord avec ce que Mercer a dit, que c'est un bon système de retraite, le système canadien. Il y a des gens qui ne sont pas couverts où on dit, là, que ce n'est pas... le RVER, ce n'est pas le meilleur

moyen de le faire puis ce n'est pas avec ça qu'on va rajouter quelque chose de plus qu'avec ce qui existe. C'est encore un outil qui est encore plus bas que tous les autres qui existent déjà. Est-ce qu'on ne peut pas, pour une fois, s'il y en a qui en ont besoin... Puis là on le sait, le rapport D'Amours l'a dit dans quelle tranche de salaire, et tout, que les gens ont vraiment besoin d'épargner. Pourquoi qu'on ne met pas un outil ou on ne fait pas une réforme qui va faire en sorte que ces gens-là vont effectivement atteindre leur objectif retraite?

Oui, les RVER, c'est comme un pas, mais c'est un petit pas et ce n'est peut-être pas suffisant. On a souvent parlé de l'Angleterre, la Nouvelle-Zélande, et tout, mais ils ont fait le pas, mais ils l'ont fait d'un pas important. Oui, ça ressemble à ça, là, c'est volontaire, mais il y a une cotisation obligatoire de la part de l'employeur quand les employés cotisent. Il y a beaucoup plus de restrictions, et là ça fonctionne. On peut faire ça, les RVER, comme vous les faites, mais c'est tellement un petit pas qu'on ne réglera pas. Ce n'est pas que ce n'est pas intéressant, mais ce n'est pas assez.

**Mme Lévesque (Francine) :** Oui, M. Lamoureux.

**M. Lamoureux (François) :** Bien, globalement, pour que notre propos soit bien compris, là, sur la question du RVER et d'en être pour faire le débat avec les membres de la commission, là, nous en sommes. Mais, depuis trois, quatre ans, et sinon plus... Nous, comme organisation, on demande depuis longtemps d'avoir une vision globale du système de retraite puis de trouver les moyens pour qu'on puisse faire en sorte de régler le problème de ceux qui n'ont pas un revenu décent à la retraite. Plusieurs pistes d'avenue, de solution ont été mises de l'avant dans le cadre du rapport D'Amours, plusieurs. Et nous, dans une vue d'ensemble, O.K., dans le choix que les parlementaires vont avoir à faire globalement... Puis on l'avait exprimé quand vous avez dit tantôt : La question n'est pas de dire : Est-ce qu'on n'y voit pas une priorité, couvrir 2 millions de personnes? La question n'est pas là. Est-ce que c'est le meilleur véhicule? Ça, c'est une autre chose. Mais, comme priorité, nous avons dit, la semaine dernière, et on pourrait le répéter encore si vous me disiez... La première priorité, c'est qu'on devrait voir à régler rapidement pour... En urgence pour régler le problème des régimes à prestations déterminées, leur survie, c'est la méthode de capitalisation améliorée, la méthode de financement; un débat majeur pour nos régimes qui sont en difficulté.

Quant à l'outil lui-même, Mme la ministre, pour les RVER, pour nous... Puis c'est conceptuel comme approche. Est-ce que ça constitue le pas en avant pour que les gens puissent avoir vraiment accès à un revenu décent à la retraite? Un, nous, on croit fondamentalement que, si les salariés n'ont pas — puis là je parle des salariés, j'arriverai aux employeurs tantôt — cette obligation-là de cotiser au régime, on pense, de par notre expérience passée, parce qu'on a mis beaucoup de régimes complémentaires sur pied, une grande majorité ne le feront pas ou ils vont s'en soustraire.

Deuxièmement, ceux qui vont y adhérer... Et j'entendais le député de Mont-Royal, tantôt, poser, avec beaucoup d'acuité, la question de l'immobilisation ou non. Si les gens peuvent décaisser leurs montants d'argent pour des raisons x, y, z, que ce soit s'acheter une maison ou s'acheter une auto, quant à nous, on déroge, on n'est plus dans les principes de revenus décents à la retraite, pour nous. Voilà. Parce qu'on est dans un principe de dire : Bien, finalement, on va permettre à quelqu'un de s'acheter une auto ou une maison, et on n'est pas dans le cadre de l'objectif qu'on se fixe.

**Mme Maltais :** O.K. Sur Bâtirente, je veux vous dire qu'on les a rencontrés, ils sont venus ce matin, ils ont même ouvert la commission parlementaire, et que j'ai dit qu'on pouvait examiner la situation spécifique de Bâtirente puis voir s'ils pouvaient s'ajouter comme administrateur potentiel de régime. Je n'ai pas dit oui, je n'ai pas dit non. J'ai dit : On va effectivement... Ça n'avait pas été examiné à l'époque, donc on va examiner la situation, puis on va revenir, puis on va en discuter quand on va être rendus à l'article par article. Mais on va examiner cette situation-là.

Est-ce que vous avez des statistiques sur le nombre de syndiqués qui sont sans régime chez vous, par exemple? Est-ce que c'est un pourcentage élevé, peu élevé?

**Mme Joncas (Nathalie) :** Bien, on n'a pas les statistiques exactes, mais il y en a... on sait que c'est en nombre croissant. Ça, ça augmente. Puis, malgré tous les efforts qu'on peut faire, c'est en nombre croissant. Le nombre de personnes couvertes par les prestations déterminées diminue; c'est beaucoup plus des cotisations déterminées, les régimes à deux vitesses. Donc, depuis à peu près 10 ans, la situation par fédération, ce qu'on a fait... l'examen qu'on a fait par fédération, c'est toujours... c'est une détérioration soit du modèle ou de la valeur de la cotisation qui est versée tant par l'employeur que par l'employé, et donc tranquillement une baisse d'épargne au lieu d'avoir une augmentation de l'épargne. Ça, c'est assez clair.

**Mme Maltais :** O.K. Mais ils sont en CD, ce n'est pas un meilleur régime que PD, PD est meilleur, mais ils sont en cotisation déterminée, mais ils ont quand même un régime, ils ont un régime de retraite. Mais est-ce que vous savez... vous avez une idée si vous avez beaucoup... surtout que la CSN est plutôt dans le secteur parapublic, là. Est-ce que vous avez beaucoup de syndiqués qui seraient sans régime véritablement?

**Mme Joncas (Nathalie) :** Oui, on en a, parce que la petite... En même temps, là, des salariés qui gagnent 15 000 \$, 20 000 \$, la priorité, quand ils viennent nous voir, sur une rémunération globale, la priorité, c'est les revenus. Ce n'est pas tout de suite la retraite, on l'a vu sur le portrait que le rapport D'Amours a déposé. Si tu as un salarié qui gagne 15 000 \$, ou 20 000 \$, tu sais, les petits salaires, la priorité, tu ne vas pas tout de suite aller sur une cotisation de retraite, il y a d'autres priorités à aller avant. Il faut qu'il y ait un certain niveau ou une certaine espérance d'augmentation des salaires avant de penser à dire : Bon, bien là, on va commencer à mettre de côté. Parce que ces gens-là, quand même, ils ont un revenu à la retraite, un taux de remplacement, je ne dirai pas qu'ils sont riches à la retraite, là, mais ils

ont quand même un taux de remplacement de revenus. Et leur enlever déjà des déductions sur leur salaire quand ils gagnent à peu près 15 000 \$, bien, ce n'est pas les aider pour leur donner quand même une rente à la retraite. Ils ont besoin d'avoir un meilleur salaire. Puis ils ont des obligations, là. Donc, oui, il y en a, dans le commerce, on en a beaucoup qui n'ont pas de régime de retraite. Puis la priorité, c'est les revenus, les salaires.

**Mme Maltais :** Vous êtes en train de plaider pour un régime volontaire d'épargne-retraite.

• (16 h 20) •

**Mme Joncas (Nathalie) :** Non, parce que... Non. Je vous dirais... Puis tantôt j'entendais, là, sur le nombre... O.K., sur le nombre, vous avez demandé à tout le monde : Cinq ou 25? Moi, je vous dirais : Ce n'est pas une bonne question, parce que cinq... Si les cinq, ils gagnent 50 000 \$, oui, vous devriez les faire cotiser. S'il y en a 50 dans une entreprise, puis ils gagnent tous 15 000 \$, non, peut-être, ce n'est pas là, la priorité. C'est que vous posez tout le temps la question en fonction du nombre d'employés, et tout, et, depuis des années, la régie, ce qu'elle fait, et même question retraite, c'est dire : Selon votre type de revenus, votre niveau de salaire, quelle est l'épargne que vous avez besoin en excédent des régimes collectifs?

Donc, c'est la première question qu'il faut se poser : Qui a besoin? Quel niveau d'épargne on a besoin? Les RVER... Ce qu'on a toujours plaidé, c'est une cotisation obligatoire de la part des employés, de la part de l'employeur, modulée selon le revenu. Et partout, pour les bas salariés, de les obliger à verser une cotisation avec une déduction fiscale, ça ne les aide pas à... ce n'est aucun incitatif à cotiser. L'OCDE est claire : si tu veux que des bas salariés cotisent, épargnent, il faut qu'il y ait une contribution de l'employeur qui va à côté de ça. Les incitatifs fiscaux, ça ne fait aucun incitatif pour les bas salariés. Donc, il faut que, tranquillement, ça augmente, mais, c'est ça, là, il y a comme, dans les bas salariés... Les RVER, pour quelqu'un qui gagne 15 000 \$, que ça soit RVER ou un autre, il faut...

**Mme Maltais :** C'est au-delà de 20 000 \$ que les gens commencent à avoir à peine un peu de marge de manoeuvre, là, pour penser à économiser pour la retraite. Merci beaucoup. J'ai des collègues qui s'impatientent, qui veulent poser des questions. Je les laisse prendre la parole.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** M. le député de Sanguinet.

**M. Therrien :** Oui. Merci pour votre présence. Écoutez, je vais me faire un peu l'avocat du diable, là, pour voir votre réaction par rapport à ce que vous nous avez présenté tantôt. Quand vous parliez d'une cotisation pour tous les employeurs, avoir un système, là, peu importe, là, où est-ce que tous les employeurs auraient à cotiser obligatoirement pour le fonds de pension de leurs travailleurs, moi, j'entends déjà les critiques du Conseil de patronat et autres qui vont vous dire tout simplement : Bien, c'est une perte de compétitivité. Nous, on ne peut pas résister à ça. C'est un supplément qu'on a à payer puis ça érode notre pouvoir d'exporter, ainsi de suite.

Alors, si... Parce qu'on vise surtout les gens qui ne sont pas protégés du tout. Ces gens-là, souvent, ne sont pas syndiqués. Je ne vous dis pas qu'ils ne sont pas syndiqués jamais, mais, dans bien des cas, ils ne sont pas syndiqués. Alors, moi, je suis le patron de ces gens-là, je vais leur dire : Bien, étant donné que c'est... ils m'obligent à donner une cotisation pour votre régime de retraite, je me vois dans l'obligation de baisser votre salaire, pour que finalement ça soit le salarié qui paie pour cet effort-là. Ça fait qu'en bout de ligne on a voulu demander à l'employeur une cotisation pour supporter un peu le travailleur, mais qu'est-ce qu'on s'aperçoit, c'est que l'employeur s'est reviré de bord et a refilé la facture au salarié. Ça fait qu'en bout de ligne on n'est pas plus avancés que dans les RVER. Est-ce que mon analyse tient la route, ou ça n'a pas de bon sens, ou...

**Mme Lévesque (Francine) :** Avec l'option que nous, on met de l'avant, qui est plutôt celle de favoriser les régimes multiemployeurs, je pense qu'il y a une meilleure manière de favoriser qu'il n'y ait pas de perte de compétitivité. Si tous les employeurs, dans un secteur donné, sont appelés à contribuer, avec leurs employés, à un même régime, bien, je dirais, tout le monde va en tirer les avantages, et l'employeur qui verrait, donc, dans cette obligation-là, une occasion pour lui de baisser les salaires de ses salariés va lui-même nuire à sa compétitivité, dans sa capacité de garder son personnel.

Alors, moi, je dirais... je le prendrais sous cet angle-là. Et je pense qu'il faut qu'on... Si on a à persister dans cette loi-là, je pense qu'il faut qu'on s'inspire vraiment des exemples où les choses ont bien fonctionné. Et, comme le disait Nathalie un petit peu plus tôt, bon, en Angleterre, en Nouvelle-Zélande, tout ça, il y a des contributions obligatoires des employeurs quand les travailleurs cotisent, et c'est la meilleure garantie, effectivement, que les gens vont, à ce moment-là, vouloir continuer de travailler, vont avoir envie de continuer de faire cette épargne-là et de laisser ces sommes-là plutôt que d'y recourir, bon, pour toutes sortes d'autres projets en cours de vie de travail.

**M. Therrien :** Voulez-vous rajouter quelque chose?

**Mme Joncas (Nathalie) :** Bien, j'aurais ajouté... C'est parce que, tu sais, vous avez là... on ne peut pas détacher... Il y a la rente longévité qui était là. Si vous allez de l'avant avec la rente longévité, là, on vient de rajouter encore une cotisation pour certains bas salariés. Notre proposition était toujours de dire : Il faut qu'elle soit modulée en fonction des salaires aussi. Si on dit que la voie... puis là on pourra en discuter, mais, s'il y a... Une partie, c'est la rente longévité. Bien là, si on rajoute la rente longévité, 3 %... Parce que M. Dorval l'a dit tantôt, il l'a bien dit, c'est toute une enveloppe. Donc, 3 % là, 2 % dans le RVER, là on vient tout de suite, là, de parler de 5 %. Tu sais, il faut que ça soit modulé en

fonction des salaires. Ça, c'est clair. On ne parle pas, là... Si vous parlez de quelqu'un qui gagne 20 000 \$ ou quelqu'un qui gagne 60 000 \$, on n'est pas dans la même affaire, là. Ça fait que, là, oui, il y a des cotisations obligatoires, mais modulées en fonction des salaires. Puis il faut regarder l'ensemble du système de retraite et pas seulement un des éléments. Ça, c'est clair qu'on ne peut pas regarder juste un des éléments.

**M. Therrien** : J'aime beaucoup vos réponses. J'aime beaucoup vos réponses, mais moi, j'aurais une question à poser par rapport aux études, là, en Nouvelle-Zélande, ainsi de suite. Est-ce qu'ils ont fait des études sur l'évolution des salaires après l'instauration de ces cotisations-là? Est-ce qu'il y a des études dynamiques qui ont été faites en fonction de cette réaction-là? Est-ce qu'on a vu les salaires agrégés de l'ensemble de communautés diminuer ou ça n'a pas vraiment eu d'influence?

**Mme Joncas (Nathalie)** : Bien, je réponds... L'Angleterre, chaque fois, là... L'Angleterre, c'est un consensus social, et ça a été... tout le monde était là, les syndicats, l'employeur, quand ils ont fait leur NEST là, le fameux régime. Moi, j'ai parlé à beaucoup de personnes en Australie quand ils l'ont fait, c'est clair qu'en Australie, tout le monde, là, quand ils ont mis la contribution obligatoire, qui est rendue à 9 %, bien, il y a eu une entente, là. Tu sais, ça a été pris dans les augmentations de salaire qui s'en venaient. Personne ne savait que ce n'étaient pas des montants qui tombaient du ciel. Il y a eu des arrangements, ça a tout été convenu. Il y a eu des compromis des deux côtés pour arriver à bâtir une cotisation obligatoire basée sur la valeur du salaire. Oui, il n'y a pas eu des... Ça a été pris à même les augmentations, salaires futurs qui étaient négociés aux endroits où s'étaient négociées les hausses. Mais là ils sont tous très contents d'être rendus à un certain niveau après toutes ces années puis de cotiser, selon leur salaire, à des montants assez élevés. C'est sûr que, pendant que ça s'est placé, c'était un peu plus dur, parce qu'il y a moins eu d'augmentations de salaire. En tout cas, en Australie, c'est comme ça que ça s'est passé.

**M. Therrien** : O.K. J'ai encore un peu de temps ou...

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski)** : ...

**M. Therrien** : Bien, écoutez, juste vous dire que les propos que vous avez mentionnés par rapport, là, à la compétitivité à l'intérieur du Québec, là, ça va. Mais là j'entends déjà le Conseil du patronat dire que, oui, mais, pour ce qui est de l'exportation, on va subir les affres de la compétition étrangère qui n'a pas eu à avoir cotisé, et ainsi de suite. Mais je trouve vos réponses très intéressantes.

Puis, l'ajustement, quand vous parlez des salaires, là, en Angleterre, vous me dites, je trouve ça bien intéressant, mais c'est juste... Ma question, c'était plus dans le sens que, des fois, on s'aperçoit, là, que la facture est souvent envoyée chez les travailleurs, même si on pense, au départ, avoir capté l'employeur. Mais vos réponses sont intéressantes. Je vous remercie beaucoup.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski)** : M. le député de Dubuc.

**M. Claveau** : Oui. Moi, je vais poursuivre dans la même orientation que mon collègue. Si on va un petit peu plus loin, ça va lorsqu'on est en marché interne, à l'intérieur du Québec, lorsqu'on parle de l'augmentation, une obligation d'une cotisation pour tous les employeurs. Mais, lorsqu'on parle de concurrence puis on dit que nos entreprises québécoises sont moins compétitives... Mais, si ce n'est pas implanté ailleurs, dans d'autres provinces ou dans d'autres pays, puis on parle de concurrence aussi des pays en émergence par rapport à notre production, est-ce que ça ne vient pas augmenter cette obligation-là? On va se faire taxer d'augmenter encore la charge des employeurs au Québec.

**M. Lamoureux (François)** : Dans le cadre du débat sur les RVER, on n'a pas encore entendu les organisations patronales. Je vais peut-être entendre ma collègue tantôt le dire, mais, ce qu'on entend aussi, en même temps, puis M. Dorval l'a bien placé tantôt, il y a des intérêts importants pour les employeurs dans le cadre de ce qu'on veut mettre sur pied, parce qu'il y a un problème aussi, en même temps, il va y avoir un problème de pénurie de main-d'oeuvre, et il y a un problème d'attraction important pour eux aussi, en même temps. Puis c'est bien, le marché externe, mais il faut que, dans le cadre du marché interne aussi, on prévoie, dans les cinq, les 10 prochaines années, comment on va faire pour retenir cette main-d'oeuvre-là et si on est capable de leur offrir des régimes de retraite de la sorte.

Parce qu'on peut porter le débat un peu plus loin sur les régimes multiemployeurs, on peut parler aussi, en même temps, de multiemployeurs sur un territoire. Ça peut être plus large encore que dans un secteur, ça peut être un territoire donné aussi, en même temps. Puis on a eu l'exemple des décrets de convention collective, là, qu'on appliquait dans des secteurs donnés. Donc, tu peux avoir plusieurs employeurs sur le même territoire, ce qui permettrait, à ce moment-là, de mettre ces RVER là sur pied si les employeurs cotisaient. Puis là, à ce moment-là, bien, le problème de compétitivité se pose moins pour tous les employeurs de chacun des territoires, puis, en même temps, il y a l'avantage de retenir la main-d'oeuvre, et ça, c'est un des facteurs les plus importants, je pense, que M. Dorval nous a dits tantôt, aussi.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski)** : Ça va? Merci. M. le député de Verdun.

• (16 h 30) •

**M. Gautrin** : Merci. Bonjour et bienvenue. Je vais commencer d'abord par... Je comprends que, sur la question de... Dans le cas d'un RVER — on se comprend, on va parler des RVER — je comprends, M. Lamoureux, quand

vous dites : L'importance des régimes de pension dans l'économie demain... Parce qu'il y a une importance dans la gestion des ressources humaines, qui vont devenir de plus en plus importantes. Mais, dans la gradation, si je poursuivais votre raisonnement, il y aurait toutes sortes de raisons pour aller vers ce que j'appellerais des régimes de pension plus haut de gamme que ce qu'on est en train de discuter actuellement. Mais on aura probablement l'occasion d'échanger sur ces questions-là.

Donc, revenons maintenant sur le RVER. Est-ce que je comprends votre position? C'est qu'en cas de l'immobilisation vous pensez qu'il faudrait que toutes les contributions dans un RVER soient immobilisées. Du moins, vous êtes intervenue dans ce sens-là, madame, dans votre présentation.

**Mme Lévesque (Francine) :** Oui. On pense que c'est important de s'assurer que les revenus... que les épargnes qu'on va faire en vue de la retraite vont servir à la retraite.

**M. Gauthrin :** Vous remarquerez que j'ai été cohérent, moi, dans toutes les questions que j'ai posées depuis tout à l'heure sur ces questions-là. Je suis content de la position que vous prenez à cet effet-là.

Sur la question... Je voudrais quand même bien comprendre. On e eu ce matin, et malheureusement ils sont... parce qu'il y a des erreurs de... pas des erreurs, des problèmes de logistique, le premier groupe qui est venu témoigner devant nous, c'était Bâtirente. On aurait voulu, probablement, écouter d'autres personnes avant de les entendre. Moi, ce que j'ai compris de Bâtirente, parce que c'est quand même une organisation à but non lucratif mais qui oeuvre en coordination avec la CSN, enfin, d'une certaine manière, j'ai compris qu'eux offraient une possibilité de l'équivalent de régime à partir... de RVER ou de régimes de ce type-là, mais ils étaient l'intermédiaire avec un assureur et ils pouvaient, à ce moment-là, arriver à proposer des coûts qui étaient des coûts de gestion extrêmement bas, parce qu'ils avaient, à ce moment-là, une masse importante. Mais ce qu'ils proposaient, c'étaient quand même des régimes de pension vraiment capitalisés ou de capitalisation, etc.

Est-ce que c'est ça qui... est-ce que je comprends... Donc, autrement dit, je me suis dit : À part le fait que Bâtirente pourrait être — et ma collègue la ministre, elle l'a soutenu aussi, il va falloir qu'on regarde ça — un administrateur, mais il pourrait être un administrateur d'un RVER aussi. À moins que je n'aie pas compris ce que fait Bâtirente. Excusez.

**Mme Joncas (Nathalie) :** Non, non. Vous avez très bien... je pense que vous avez très bien compris. C'est que, présentement, les compagnies d'assurance, dans le projet de loi, peuvent offrir seulement un RVER. Donc, ils vont offrir leurs RVER et...

**M. Gauthrin :** ...j'ai compris. Ça, madame, ça, j'ai compris, mais on n'a pas encore passé la loi, si vous me permettez. On a le temps de débattre.

**Mme Joncas (Nathalie) :** Non, mais, dans le projet... Donc, Bâtirente, comme il fait affaire avec... c'est lui qui... il bâtit un peu... comme, prenons le régime de retraite simplifié, bâtit son régime et l'offre à... favorise les petits groupes, baisse... mutualise les frais, particulièrement pour les plus petits groupes. Donc, les plus gros... Les frais pour un petit groupe, dans un régime de retraite simplifié, c'est préférable. Donc, il fait ça, mais là, présentement, il ne pourrait pas offrir ou donner ces avantages-là pour aider les syndicats à gérer les RVER, si ça venait dans...

**M. Gauthrin :** Mme Joncas, je comprends ça, mais vous comprenez bien que leur témoignage, accompagné du vôtre, interpelle directement les législateurs que nous sommes par rapport au moment où on aura à débattre les articles article par article, parce que la loi... C'est un projet de loi, elle n'est pas encore une loi finale actuellement. Je comprends ça.

Sur la dimension du conseil... Parce que Bâtirente, si vous me permettez, là, a dit : Nous incorporons auprès des gens, nous sommes aussi des conseillers en particulier et, pour nous... Je ne voudrais pas trahir ce que je me rappelle de la personne qui a témoigné devant nous, disait : Une de nos raisons d'être, c'est, en quelque sorte, d'accompagner notre client, en quelque sorte, la personne... et de l'accompagner non seulement parce qu'on conserve... lorsqu'il est en accumulation de capital, mais aussi lorsqu'il est retraité, parce que, pour nous, on peut rester à l'intérieur du régime après sa retraite.

Est-ce que le conseil, pour vous, est un élément important dans toute l'approche RVER, tout en étant conscient que ce n'est pas votre choix initial, les RVER?

**Mme Joncas (Nathalie) :** Bien, la façon... Prenons le RVER, c'est certain que la fonction conseil va être nécessaire, parce que, là, les gens vont être laissés un peu à eux-mêmes, à moins d'être dans l'option par défaut. Donc, nécessairement, il doit y avoir un accompagnement conseil, parce qu'on fait... Bien que vous appelez ça un outil collectif, ça demeure des placements individuels, des choix individuels, que ce soit sur la cotisation et tout. Donc, il doit nécessairement y avoir une éducation financière.

Mais, encore là, si on regarde tous les constats internationaux, l'éducation financière, les résultats, c'est à peu près... c'est très, très peu. Même la Banque mondiale s'est prononcée contre l'éducation financière, dans le sens que c'est des sommes importantes qui sont investies. Même ici, on en fait plein. Pour les résultats que ça donne, c'est mieux de mettre cet argent-là dans un gros régime géré comme il faut, etc.

Donc, quand on reste dans de l'individuel, il faut nécessairement donner du conseil. On ne peut pas les laisser à eux-mêmes.

**M. Gautrin :** Écoutez, je serais prêt à faire le débat, mais je ne le ferai pas avec vous parce que... Je sais qu'il existe les régimes à financement syndical, je sais qu'il y a des régimes, moi, je dis, patronaux. On a eu... Mais on n'est pas là aujourd'hui, on parle des RVER. Mais je comprends votre point de vue, on aura probablement à échanger après sur qu'est-ce qu'on va faire après le rapport D'Amours, là-dessus.

Je vais rentrer sur la dimension sectorielle. Vous avez intervenu sur l'importance aussi de concevoir des RVER sectoriels. Vos prédécesseurs, qui représentaient... Le Conseil du patronat a dit : Oui, aussi, il y a une piste qu'on devrait explorer, qui n'est probablement pas tout à fait adaptée dans la loi actuelle. Ce matin, les assureurs... vous n'étiez pas là, mais aussi ont dit : Oui, il y a une possibilité dans ce sens-là. Force Jeunesse a dit un peu la même affaire. Et, je me permets de le dire, si on allait... Et sectoriels... Je comprends M. D'Amours de dire «sectoriels». Je ne définis pas «secteur» volontairement. Ça pourrait être un secteur géographique, ça peut être un secteur par rapport à un type d'emploi, ça peut être un type d'emploi sur un secteur géographique. On a toutes possibilités.

Mais il faudrait que la loi soit assez souple — du moins, moi, c'est ce qu'on a conclu, et je pense que vous allez adhérer aussi — pour permettre ces regroupements, en quelque sorte, qui soient peut-être multipatronaux et pas seulement multipatronaux, parce qu'ils pourraient être... Prenez, par exemple, le travailleur autonome qui pourrait être dans ce secteur, être intégré aussi dans un RVER multisectoriel, à l'heure actuelle. Je crois comprendre que vous êtes en faveur aussi, mais je voudrais vous l'entendre dire.

**Des voix :** ...

**M. Gautrin :** Bien non, mais c'est important, des fois, dans le micro, d'avoir des gens qui pensent bien...

**Mme Joncas (Nathalie) :** O.K., mais...

**M. Gautrin :** Allez-y, Mme Joncas.

**Mme Joncas (Nathalie) :** Mais, vous allez comprendre, le sectoriel, on vous l'a dit, vous connaissez notre position, on est tout à fait d'accord avec ça, puis c'est la piste, sauf que moi, ce qui me désole...

**M. Gautrin :** ...pour ça que vous le redites. C'est pour ça...

**Mme Joncas (Nathalie) :** ...ce qui me désole d'entendre... Non, mais ce qui me désole aujourd'hui, c'est que, si on réussit, par miracle, à regrouper certains secteurs, je ne peux pas croire qu'on va offrir juste les RVER. C'est que le problème, c'est de les regrouper. Puis là le RVER, ça va devenir la base. Tu sais, c'est comme le régime le dernier en bas, et là on va faire le secteur là-dessus. On va-tu... En tout cas, moi, je pense que le danger qui nous guette, c'est qu'on tire à la baisse le reste des autres régimes.

**M. Gautrin :** Attendez. Je ne refais pas le débat... Je vous l'ai dit, je ne refais pas le débat, et moi, je... le débat sur le rapport D'Amours. Je vais ramener les sectoriels, ne vous inquiétez pas, je sais exactement l'intérêt. Mais je voulais simplement voir aussi, puisqu'on parle des RVER, si on pourrait mettre un peu de sectoriel dans les RVER.

**Mme Joncas (Nathalie) :** Oui. Ah! Bien, vas-y. Vas-y, François.

**M. Lamoureux (François) :** Bien, c'est notre approche, notre approche qu'on développe, puis vous répondez aussi, en même temps, à nos préoccupations plus larges sur le sectoriel par rapport aux régimes de retraite et ce qu'on a comme vision des régimes de retraite aussi sectoriels. Alors, nos pensées correspondent.

**M. Gautrin :** Mon collègue de Mont-Royal...

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** M. le député de Mont-Royal.

• (16 h 40) •

**M. Arcand :** Merci, M. le Président. Bienvenue, encore une fois, aujourd'hui. Je voulais revenir... c'est parce que, lorsque nous avons eu Bâtirente ce matin, ça ne me semblait pas être... Ils nous ont répété encore une fois qu'ils voulaient ne pas être exclus du processus, etc., par rapport à cette idée du régime volontaire. Mais là, pour moi, vous avez commencé à faire votre plaidoyer en disant que vous ne voyez pas beaucoup de bénéficiaires actuellement à ces régimes. Mais là, dans votre recommandation 5, c'est très clair : Non seulement, vous ne voyez pas de bénéficiaires, mais vous recommandez de ne pas mettre en place les régimes. Alors, ça, c'est... Vous êtes contre, donc, le projet de loi. Est-ce que je comprends bien? Parce que ça ne m'apparaissait pas aussi clair. Vous vous opposez au projet de loi n° 39, hein? C'est 39.

**Mme Lévesque (Francine) :** Oui. Vous avez tout à fait bien saisi la portée de ce qu'on vient vous livrer aujourd'hui. Nous, on ne trouve pas que c'est le meilleur véhicule pour favoriser l'accessibilité à une retraite décente à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs qui, actuellement, n'ont aucun régime. Nous, on pense que la meilleure façon de répondre aux besoins de ces travailleurs et de ces travailleuses-là, ce serait plutôt de mettre en place une autre forme de régime qui serait sectoriel, multiemployeurs, en tout cas qui pourrait aussi prendre différentes formes, de telle sorte de s'adapter aux réalités des différents secteurs, mais on pense que c'est nettement la meilleure option, qui prévoit

également que les employeurs vont être dans l'obligation de cotiser également, parce que c'est aussi la meilleure façon, tel que ça a été observé au niveau de l'OCDE, pour que l'épargne des travailleurs en question demeure immobilisée en même temps que celle des employeurs qui y apportent également.

**M. Arcand :** Je comprends très bien, mais c'est parce que de ne... Je pense que même les gens ici, autour, considèrent qu'encore une fois le Régime des rentes du Québec bonifié serait la meilleure solution, puis que le régime à prestations définies serait la deuxième meilleure solution, puis que etc., là, on descend jusqu'en bas. Mais, encore une fois, il y a quand même 2 millions de personnes qui n'ont pas de régime. Il faut quand même commencer quelque part.

Et, en quoi vous opposer au régime qui est proposé ici... Je pense qu'il y a... Je vois deux choses dans ça. C'est que vous dites : Écoutez, il devrait y avoir une contribution obligatoire de l'employeur, ou etc. Mais de vous opposer à l'établissement d'un régime comme celui-là, qui, à tout le moins, peut aider, j'imagine, des travailleurs, est-ce que ce n'est pas un peu... je n'ose pas employer le mot «radical», mais ça me semble un peu dur de votre part.

**M. Lamoureux (François) :** On l'a expliqué, M. le député. D'une part, là, dans l'ensemble des problèmes qui existent au niveau des régimes de retraite puis de l'accès à une retraite décente, nous, on pense que ce n'est pas le véhicule privilégié. Bon.

Deuxième des choses, deuxième des choses pour nous, et on l'a indiqué, c'est : en même temps, notre expérience nous dit que, si les salariés n'ont pas l'obligation de cotiser dans le régime, il n'y en aura pas beaucoup, puis, lorsqu'ils vont cotiser, ils vont pouvoir décaisser, et c'est ça qui fondamentalement nous heurte sur le principe de la voie à atteindre une rente décente. Donc, comme individu, comme organisation, évidemment, nous, on cherche le chemin, le même chemin que les parlementaires.

Dans les RVER, est-ce que la question, c'est... Elle nous avait été posée en disant : Les salariés ont l'obligation de cotiser, les employeurs ont l'obligation de cotiser, c'est immobilisé... que la réponse serait la même sur les RVER qui sont mis en place. Mais, au stade actuel, avec le projet de loi qui est sur la table, c'est le sentiment qu'on ressent par rapport à ce projet de loi là.

Et, pour la mise sur pied des régimes de retraite, cette organisation-là... La CSN va avoir 100 ans en 2021, et ça fait déjà plusieurs années que nous, on s'est battus pour mettre les régimes complémentaires de retraite sur pied, l'ensemble des salariés. Puis, si les organisations syndicales au Québec n'avaient pas mis les régimes complémentaires de retraite sur pied, les problèmes de revenus décents à la retraite seraient bien pires que ça.

**M. Arcand :** O.K. Mais je vous pose la question... Vous avez parfaitement le droit à votre opinion. Je vous pose simplement la question parce que ce matin les gens de Bâtirente ne m'apparaissent pas aussi tranchés, dans le sens où ils étaient beaucoup plus inquiets du fait qu'ils étaient exclus du processus que vous avez mentionné. Et donc c'est pour ça que je vous posais la question, parce qu'il me semble que de vouloir créer un régime comme ça, ce n'est quand même pas le mal incarné. C'est quand même quelque chose qui, en quelque part, peut aider certaines personnes. C'est pour ça que je vous posais la question. Ce n'est quand même pas en soi un mal absolu.

**Mme Joncas (Nathalie) :** C'est parce que, si vous dites : Le RVER, c'est un outil additionnel dans la gamme qu'on a, on va l'offrir puis peut-être qu'on va couvrir un peu plus, ça va aller mieux, ça, c'est une chose. Mais est-ce que ça, c'est la réponse, dans le rapport D'Amours, au constat d'échec de gens qui ne sont pas capables d'épargner? Est-ce que ça, ça peut être la réponse quand plusieurs autres pays ont fait les mêmes constats et ont fait des réponses qui, là, fonctionnent beaucoup mieux?

Le RVER ne peut pas être la réponse qui va combler le problème qui a été mis sur le système de retraite. Si vous le présentez comme un autre que le REER, le régime de retraite simplifié, puis tout ça, oui, tu sais, on ne s'opposera pas à ça, mais ça ne règlera rien. Ça va peut-être augmenter de 10 % les personnes qui cotisent, mais ça ne règlera pas... en tout cas, on n'aura pas une grosse chance de régler le problème qui nous a été exposé. Si c'est la solution, ce n'est pas la bonne, à ce gros problème là. C'est ça qu'on dit.

**M. Arcand :** Et donc vous n'achetez pas du tout ce que l'on a entendu de la part de plusieurs personnes, même des actuaires qui sont venus, et qui nous ont dit ce matin que, si on instaurait ce régime, il y aurait éventuellement, je dirais, une pression, une pression morale, et une pression pas seulement morale mais en termes de compétitivité, etc., et que l'employeur, tôt ou tard, serait possiblement appelé à contribuer. Ça, vous n'achetez pas ça du tout.

**Mme Lévesque (Francine) :** De façon spontanée, je vous dirais que c'est à peu près contraire à l'ensemble de l'expérience que nous autres, on peut vivre à titre d'organisation syndicale. Les élans spontanés des employeurs qui vont dire... s'empresse de vouloir apporter une contribution... Écoutez, ils auraient mis en place des régimes de retraite, là.

**M. Arcand :** Oui, mais, enfin, les gens parlaient d'élan spontané des employeurs, ce n'était pas nécessairement dans le but d'être nécessairement supergénéreux, mais c'était dans le but d'être compétitif, que l'absence de main-d'oeuvre, que la compétitivité qu'il y a actuellement à travers le monde allaient faire en sorte que nous aurions besoin, au cours des années futures, de travailleurs plus expérimentés, que la pénurie de certains types de travailleurs ferait en sorte qu'on aurait probablement... on serait obligés de relever un peu les salaires, qu'on serait obligés, à ce moment-ci, d'améliorer les régimes de retraite. Mais, vous, c'est... Donc, ce n'est pas une question d'être gentil ou pas gentil, c'est une question de compétitivité puis c'est une question de vision d'avenir.

Mais, moi, ma question, c'est : Cet aspect-là, ce qui a été dit par les actuaires ce matin, vous n'achetez pas ça?

**Mme Lévesque (Francine) :** Écoutez, il y a fort à parier qu'ils sont en mesure de trouver de multiples manières d'assurer leur compétitivité. Alors, pour moi, ce n'est pas un acquis que d'investir dans des régimes de retraite ou dans la retraite de ces employés-là, ce serait l'option privilégiée, de façon spontanée, par les employeurs.

**Mme Joncas (Nathalie) :** Moi, j'ajouterais : Pourquoi ils le feraient plus dans un RVER qu'ils le font présentement dans un REER collectif ou dans un régime de retraite simplifié? Parce que, là, on va nous dire que ça va être plus simple... Bon, bien, en même temps, tous les arguments... Si c'est si simple que ça, qu'on fasse une cotisation obligatoire, si c'est ça, là. Mais je ne vois pas pourquoi, présentement, ils ne le font pas puis là ils le feraient.

Puis il n'y a pas une si grosse différence entre le RVER, sauf que la cotisation de l'employé, elle est volontaire, tu sais, puis il n'y a pas de cotisation employeur. Ça fait que, tu sais, je ne vois pas pourquoi ils le feraient plus là qu'ils ne l'ont pas fait dans un REER collectif ou ils n'ont pas mis de régime de retraite simplifié, là.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** Il reste une minute, M. le député.

**M. Arcand :** Bien, écoutez, moi, je regarde la situation, et je m'aperçois qu'on est un petit peu dans une impasse, et j'essaie de voir s'il n'y a pas en quelque part place au compromis. On a d'un côté, les gens ici, où on est tous d'accord que, dans un monde idéal, ce serait un régime à prestations continues et que ce régime-là serait financé à la fois par l'employé et l'employeur, mais ce n'est pas le cas. Là, on s'adresse vraiment à une partie de la population qui n'est pas du tout protégée et sur laquelle les entreprises, en tout cas pour l'instant, n'ont peut-être pas la capacité, à ce moment-ci, d'assurer ce genre de contribution là.

On se fait dire également qu'on a 30 % déjà de charges sociales de plus que chez notre principal compétiteur qu'est l'Ontario. Les gouvernements, à juste titre, recherchent l'équilibre budgétaire. On l'a fait avant, le gouvernement actuel veut également trouver l'équilibre budgétaire. J'essaie de voir où est-ce qu'on peut dénouer cette impasse-là.

• (16 h 50) •

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** En 30 secondes.

**Mme Lévesque (Francine) :** Bien, en 30 secondes, à notre avis, ce minimum-là n'est pas suffisant. Il faut exiger plus et il faut exiger des contributions de la part des employeurs. Il faut exiger une vision beaucoup plus large, quitte à prendre un petit peu plus de temps, mais il faut vraiment aller vers un minimum qui est très nettement supérieur à ce qui est contenu dans le projet de loi actuel.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** Merci. M. le député de Lévis.

**M. Dubé :** Oui, merci, M. le Président. J'irais un petit peu... En fait, je note votre ténacité de revenir sur des éléments qui, pour moi, font partie de l'autre commission. Je vous dirais que, ce qui me surprend un peu, j'aurais beaucoup apprécié un peu d'avoir des commentaires sur comment on doit améliorer le RVER plutôt que le mettre de côté. Parce que moi, je n'ai pas du tout... Et je dois vous dire clairement que je n'ai pas du tout l'impression que ce projet de loi là, c'est la solution au comité D'Amours. Si c'est ça, votre perception, je pense qu'on peut en parler, mais ce n'est pas la mienne.

Le RVER, c'est un des outils que nous allons avoir au cours des prochaines semaines. Mme la ministre, la semaine passée, elle a fait un sommaire de la dernière commission en disant : Il y a des choses qui font des consensus, il y en a d'autres qui en font moins. On va travailler sur ce qui fait des consensus et, si c'est plus long, on va le faire. Mais aujourd'hui je suis un peu surpris que votre approche, c'est de dire : On est contre le RVER et on revient à notre proposition d'il y a deux semaines.

Je dois vous dire que j'aurais apprécié, surtout pour des gens qui, comme vous, travaillent sur des régimes de retraite depuis si longtemps, de nous aider dans certains aménagements, comme j'ai entendu ce matin de la part de Bâtirente, de dire : Il y aurait telle ou telle amélioration. De dire qu'on est contre, alors que, pour moi, c'est un des outils, je suis un peu surpris. Puis j'espère qu'au cours des prochaines semaines on aura la chance de regarder certains aménagements, parce que les RVER, ce n'est pas la solution miracle, mais c'est un des éléments sur lesquels on devrait travailler au cours des prochains mois.

**Mme Lévesque (Francine) :** C'est pour ça que j'ai pris la peine, d'entrée de jeu, de vous dire qu'on n'avait pas changé d'idée depuis deux semaines...

**M. Dubé :** Oui, mais ce n'est pas...

**Mme Lévesque (Francine) :** Et même, il y a deux semaines, on a dit...

**M. Dubé :** Bien, à ce moment-là, vous vous limitez à votre rapport de la dernière fois. Là, ce que j'aurais apprécié entendre — c'est mon opinion — ce que j'aurais apprécié entendre, c'est des suggestions comment on peut améliorer le RVER, comme on a entendu ce matin, et ce n'est pas ça que j'ai entendu, là.

**Mme Lévesque (Francine) :** Mais on vous a quand même livré qu'on pensait que la contribution de l'employeur ne devrait pas être optionnelle. On vous a aussi livré...

**M. Dubé :** Ah! bien, à ce moment-là, faites un addendum à votre... pour parler des RVER. Parce que, je vous dis, là, on est en train de regarder la discussion d'il y a deux semaines, puis je pense qu'aujourd'hui on veut se concentrer sur un des éléments et non revenir sur l'ancienne discussion. Je m'excuse d'être aussi clair, là, mais c'est mon opinion, puis je la partage.

**Mme Joncas (Nathalie) :** Bien, c'est parce que vous... Une des questions qui avaient été posées la dernière fois : Est-ce qu'on peut morceler des choses? Oui, mais on ne peut pas ne pas avoir une vision globale en amenant des morceaux. Et ça, le RVER, vous le posez...

**M. Dubé :** Mais, un problème complexe, il faut aussi le morceler pour trouver des solutions.

**Mme Joncas (Nathalie) :** Oui, mais vous le positionnez comme étant tous les employeurs qui n'ont pas de régime de retraite vont devoir offrir. Donc, vous venez de placer, à tous les employeurs qui n'ont pas de régime de retraite, quelle va être leur obligation retraite.

**M. Dubé :** Je ne suis pas...

**Mme Joncas (Nathalie) :** À moins que vous dites... Si vous nous dites que, la prochaine fois, là, toutes les... Là, on avait les employeurs qui ont des régimes de retraite et là on a ceux qui n'en ont pas vont avoir dorénavant cette obligation-là. Est-ce qu'après ça il va y avoir une autre obligation, globalement, qui va s'appliquer? C'est ça?

**M. Dubé :** Non, mais je vous dirais juste, pour aujourd'hui... Là, je comprends votre point, mais, en tout cas, je vous dirais juste : Quand vous allez voir le rapport qui va sortir le 17 septembre — ce n'est pas dans trois mois, là, ça, c'est dans 15 jours — vous allez voir de ce qu'il y a des consensus, d'autres pas, puis le suivi qu'on veut faire sur les points qui restent à régler. C'est juste un petit peu ça, mon propos, que de dire qu'il y a une solution globale par les RVER. C'est la précision que je voulais apporter.

**M. Lamoureux (François) :** Nous avons donné des indications assez claires sur ce qui, pour nous, faisait défaut dans le projet de loi n° 39, le fait que les employés ne doivent pas cotiser de façon obligatoire, que les employeurs ne cotisent pas de façon obligatoire et qu'il n'y ait pas de décaissement.

**M. Dubé :** Alors donc, il n'y a pas, je dirais, un bloc contre les RVER. C'est là que, tout à l'heure, j'étais un peu surpris du niveau de discussion. S'il y a des aménagements pour vous... là, on verra dans le projet de loi ce qu'on peut donner ou pas, mais il y a des aménagements, plutôt que d'être contre en bloc. C'est ça que je comprends, là.

**M. Lamoureux (François) :** Ce qu'on disait, comme pétition de principe, ce qui ne fonctionnait pas à tout le moins... Nous avons notre pétition de principe globalement, sur l'ensemble des recommandations, et...

**M. Dubé :** J'apprécie la précision, parce que, pour moi, votre habitude de travail et de suggestions, j'aime mieux l'avoir dans ce sens-là que de dire qu'on est contre en bloc. C'est ma perception. Merci, M. le Président.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** Ça va? Merci, M. le député de Lévis. Mme la ministre.

**Mme Maltais :** Je veux juste prendre une seconde pour vous dire, Mme Lévesque, Mme Joncas, qui a fait un grand plaidoyer, M. Lamoureux : Je comprends que le rapport D'Amours est arrivé au moment où il y avait eu déjà une discussion sur les régimes volontaires d'épargne-retraite. Et on avait fait le choix de redéposer le projet de loi avec quelques modifications, là, mais mineures quand même.

Et j'ai posé la question à M. D'Amours, puis la réponse, elle est dans le rapport, je l'ai posée avant le rapport : Qu'est-ce qu'on fait avec les RVER? Est-ce que ça va nuire? Est-ce que c'est quelque chose qui va désavantager la mise en place, par exemple, d'une rente longévité, ou des choses comme ça, ou la révision des régimes à prestations déterminées? Sa réponse, il l'a écrite en toutes lettres dans le rapport D'Amours. Il a dit : Non, ce n'est pas contradictoire.

Je comprends le plaidoyer de Mme Joncas qui disait : Oui, mais vous faites une obligation à tous les employeurs de déployer un système maintenant. Mais c'est à tous les employeurs qui ont résisté ou à tous les employés qui n'avaient pas les moyens d'offrir un régime de retraite... ou ils ont résisté, pour toutes sortes de raisons dont : c'est administrativement trop lourd, et tout ça. Mais souvent la plupart d'entre eux sont des petits employeurs ou des... Mais ce n'est pas la solution au rapport D'Amours. Nous n'en ferons pas la solution au rapport D'Amours. Et les discussions sur le rapport D'Amours, elles continuent. Il y a un rapport de la commission parlementaire à présenter pour le 17 septembre et ensuite il y a un gouvernement qui va devoir prendre des positions.

Mais, votre plaidoyer, vous dites : Ça ne peut pas être la seule réponse au rapport D'Amours, ça n'a pas de bon sens que ce soit ça, la réponse. Je vous dis : Vous avez raison, nous en avons convenu. Je comprends cela. J'entends bien ce que vous dites, c'est : Oui, mais en même temps vous mettez en place un système qui va toucher à tout le monde. Mais il est temps qu'on touche à tout le monde, parce qu'il y a des gens qui sont laissés de côté. De quelle manière? Ça, c'est la question qu'on essaie de résoudre pour éviter les pièges qui nous sont soulevés groupe après groupe.

Il y a plein de gens qui nous indiquent des pièges aujourd'hui et qui vont en indiquer dans l'avenir. Ces pièges-là, qui sont de ne pas voir une tendance à la baisse... Et c'est le plus grand piège pour moi, c'est ce à quoi on

s'attache et qu'on va essayer d'introduire dans le projet de loi, tout ce qui nous indique comment ne pas introduire des tendances à la baisse ou comment introduire de meilleurs mécanismes. Comme par exemple, ça pourrait être les régimes multisectoriels. Bâtirente, est-ce qu'il devrait être là? Comment est-ce qu'on peut faire la promotion d'un régime qui commence à bien marcher, régime de retraite à financement salarial? On cherche des voies comme ça.

Mais deux messages. Un, on est d'accord, on en convient, ce n'est pas la seule réponse. Deuxièmement, il faut trouver les mécanismes qui nous évitent... qui stoppent la tendance à la baisse.

**Mme Lévesque (Francine) :** Par opposition, je pourrais juste vous dire : On exprimait notre point de vue à l'effet qu'on ne trouvait pas que c'était une bonne idée, mais on a quand même pris la peine de venir vous dire : Si vous persistez dans cette voie-là, voici les éléments sur lesquels il faut absolument que vous apportiez des correctifs.

**Mme Maltais :** Tout à fait.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** Alors, mesdames et monsieur, merci énormément de votre participation à notre commission.

Et je suspends les travaux une minute pour permettre à Mme la représentante et le représentant de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante de prendre place.

*(Suspension de la séance à 16 h 58)*

*(Reprise à 17 h 1)*

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** Alors, nous reprenons nos travaux, et il me fait plaisir de souhaiter la bienvenue... je crois, c'est Mme Hébert et M. François Vincent qui représentent la FCEI. Alors, madame monsieur, vous avez une dizaine de minutes pour vous présenter, présenter votre organisme et surtout présenter votre mémoire. Merci. À vous la parole.

#### **Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)**

**Mme Hébert (Martine) :** On vous remercie, M. le Président. Merci aussi aux membres de la commission, là, de nous donner l'opportunité de vous présenter un petit peu le point de vue de la FCEI sur le projet de loi n° 39. Je sais que vous en avez entendu beaucoup aujourd'hui. Il est un petit peu tard, il est 5 heures, c'est l'heure de l'apéro, on va essayer de faire ça non pas gin tonic mais PME tonic.

Donc, comme vous le savez, on regroupe 24 000 membres au Québec, tous des chefs de petites et moyennes entreprises, donc, qui sont les principaux concernés, là, et directement concernés dans ce projet de loi.

D'abord, je vous dirais que, comme vous le savez, depuis plusieurs années, on tente de promouvoir des solutions équitables pour que tous puissent bénéficier d'une retraite décente, et ça, je pense que là-dessus c'est un objectif commun qui est partagé. On a d'ailleurs été les premiers à tirer la sonnette d'alarme sur plusieurs choses, entre autres les inéquités privé-public, et tout ça. Mais, dans cette foulée-là, je pense que c'est important de le dire.

On réclamait aussi, depuis longtemps, que le gouvernement du Québec dépose et adopte un projet de loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite, parce que c'est des outils d'épargne-retraite intéressants, mieux adaptés à la réalité des petites entreprises, là, que plusieurs outils qui existent actuellement sur le marché. Alors, on est très satisfaits, M. le Président, que le gouvernement propose leur création et ait déposé ce projet de loi là qui vient offrir un nouveau véhicule d'épargne aux salariés, et ça, évidemment, sans obliger les employeurs à y cotiser.

Puis cet aspect est très important, M. le Président. Je sais que, comme le groupe précédent, plusieurs autres aussi sont peut-être venus et viendront peut-être défiler devant vous pour réclamer que les employeurs soient tenus de cotiser au RVER de leurs employés ou encore, de façon détournée, de faire augmenter les cotisations à la Régie des rentes, ou peu importe. Je pense qu'il faut toujours rappeler à ces gens-là qu'ils connaissent bien mal la réalité économique du Québec que de proposer de telles solutions. Nos petites entreprises croulent sous les taxes sur la masse salariale les plus élevées au Canada, qui sont 45 % plus élevées au Québec que dans le reste du Canada, 30 % plus élevées qu'en Ontario. Le deux tiers de nos entreprises au Québec ont un chiffre d'affaires inférieur à 500 000 \$, actuellement. On est donc bien loin de nager dans les millions que certains semblent imaginer, là, que nos propriétaires de PME au Québec cacheraient quelque part, dans un bas de laine ou sous leur oreiller.

Alors, voilà pourquoi, M. le Président, on estime, à la FCEI, qu'il faut résister à la tentation, aux chants des sirènes et préserver intégralement l'article 52 du projet de loi qui dit justement que les employeurs ne sont pas tenus de cotiser. Évidemment, on aurait peut-être préféré qu'on soit en train de parler de RVVER, alors, soit des régimes vraiment volontaires d'épargne-retraite. Autrement dit, je vous dirais que, d'un côté, si on est soulagés que les plus petites entreprises — et on salue le gouvernement pour ça — soient exclues de toute obligation, on aurait préféré qu'à l'instar de la loi fédérale, par exemple, ou de celles adoptées en Alberta, en Saskatchewan, ou celle qui a été déposée aussi en Colombie-Britannique, aucune obligation ne soit faite aux entreprises, mais, bon. Alors, le gouvernement n'a pas fait ce choix-là. Il a choisi autrement, et on respecte le choix qui a été fait par le gouvernement.

M. le Président, on l'a souvent répété, pour que les RVER connaissent un succès dans les petites entreprises, certaines conditions doivent s'appliquer : ils doivent être volontaires, ils doivent être peu coûteux, ils doivent être

simples à administrer et surtout ne pas rajouter, là, aux tracasseries administratives des employeurs du Québec. À cet égard... Parce que, comme on l'a vu tantôt, M. Dorval vous l'a dit aussi, c'est un coût caché, hein, la paperasserie. Et c'est un coût très important, c'est 7 milliards que ça coûte, au Québec, à nos entreprises pour se conformer à l'ensemble de la réglementation. C'est à peu près 2 % du PIB; donc, c'est beaucoup.

On se questionne cependant, à cet égard-là, sur le... Quand on considère le taux de roulement de personnel élevé dans les plus petites entreprises, c'est sûr que le seuil de cinq employés pour l'obligation d'inscrire... Le fait que ça concerne juste les employés qui ont 12 mois de service continu, on est d'accord avec ça. Mais on se questionne à savoir si on ne serait pas mieux de rajouter aussi un nombre, par exemple un nombre minimal d'heures de travail, par exemple un employé qui aurait travaillé 12 mois mais qui travaille au minimum 21 heures par semaine. Ça éviterait beaucoup de paperasserie à des employeurs de certains secteurs, par exemple, comme... je pense à la restauration, commerce de détail qui comptent souvent beaucoup d'employés à temps partiel. Sinon, on risque de se retrouver, dans plusieurs cas, avec un employeur qui va devoir prélever 2,95 \$ ou 3 \$ par paie, par semaine, sur le salaire d'un employé qui travaillerait, par exemple, 15 heures par semaine, dans certains secteurs, là, ou 156 \$ par année pour envoyer à l'administrateur. Il me semble que c'est un peu exagéré.

D'où... en tout cas, on a soumis... on a désiré soumettre aux membres de la commission, là, une réflexion à cet égard-là. Il ne serait pas bon, peut-être au niveau des employés à temps partiel, là, à partir d'un certain nombre d'heures par semaine... La législation fédérale, d'ailleurs, est différente et fait une différenciation entre temps plein, temps partiel. On vous en reparlera tantôt, si ça vous intéresse.

On constate aussi que la loi donne aux employeurs plusieurs obligations en matière d'information aux employés. C'est évident que, M. le Président, les petits employeurs, ils n'ont pas de département de ressources humaines puis ils n'ont pas d'avocat non plus pour rédiger la documentation qui doit être transmise aux employés, comme plusieurs articles de la loi le prescrivent. Dans une perspective aussi de respect des principes de la réglementation intelligente, on a donc recommandé que la loi prévoie que le gouvernement rende disponibles des documents types ou des guides à l'intention des employeurs pour les accompagner dans ces démarches-là. Et je signale d'ailleurs aux membres de la commission que ça se fait dans d'autres projets de loi qui ont été déposés par le gouvernement. Entre autres, je crois que c'est dans le projet de loi n° 14 où on prévoit de telles dispositions.

Dans le même esprit, M. le Président, on a aussi noté que les administrateurs de ces régimes auront aussi des obligations envers les travailleurs inscrits. Là-dessus, je vous dirais qu'on trouve — en tout cas, selon notre compréhension — que ça ne va peut-être pas tout à fait assez loin. En effet, il faut se rappeler que les employeurs vont prélever de l'argent sur le chèque de paie de leurs travailleurs. Et donc c'est sûr que les travailleurs vont dire : Aïe! Aïe! Moi, je veux savoir elle va où, cette argent-là? Elle va me rapporter combien, quand? Est-ce qu'elle est garantie? Est-ce que je peux la retirer? C'est quoi, le meilleur choix, par exemple, d'option de placement pour moi? Bref, on risque d'avoir, évidemment, mille et une questions qui risquent de poindre.

Et les petits employeurs, que voulez-vous, ils ne sont pas qualifiés ni équipés pour pouvoir y répondre. Il faudra donc s'assurer, dans le projet de loi, que les administrateurs de régime offrent ce service aux employés inscrits et que la facture ne soit pas reflée aux employeurs. C'est pourquoi on a recommandé qu'il y ait des dispositions qui soient ajoutées dans le projet de loi et qui donnent l'obligation aux administrateurs de régime, là, d'offrir un service à la clientèle, aux travailleurs, et d'offrir un service qui va permettre de répondre à toutes ces questions-là qui vont, probablement, émerger chez les travailleurs.

Un autre sujet d'inquiétude, M. le Président, concernait le nombre de fois dans une année que les employés pouvaient changer leur taux de cotisation ou cesser de cotiser. On pense que cette préoccupation a été en partie prise en compte dans le projet de loi, puis on est contents de ça, mais, comme la loi comporte la notion d'établissement du taux de cotisation à 0 % et la notion de cessation de versement et que des limites différentes s'appliquent à ces deux concepts, je vous avoue qu'on en a un petit peu perdu notre latin, là, entre ce qui est permis, combien de fois, c'est-u limité, c'est-u pas limité. Est-ce que cesser de cotiser, ça veut dire fixer sa cotisation à 0 %? Puis c'est quoi, la différence entre les deux? Donc, c'est pour ça que, pour nous, il serait important, là, peut-être de clarifier cela dans les articles 18, 51 et 66 à 68 du projet de loi.

L'autre chose aussi qui ne nous apparaît pas clairement, c'est que... En fait, c'est assez clair, dans le projet de loi, que les administrateurs ne peuvent pas offrir plus d'un RVER. Et ça, nous, on pense, à l'instar de d'autres acteurs qui sont venus vous le dire, que, si on veut qu'un maximum de promoteurs de RVER fassent la promotion des RVER, les administrateurs devraient être autorisés à offrir plusieurs RVER. Ça permettrait à des regroupements professionnels, à des associations d'entreprises professionnelles, sectorielles ou multisectorielles... Il ne faut pas oublier, hein, il n'y a pas juste du sectoriel au Québec, il y a aussi beaucoup d'associations multisectorielles qui sont intéressées par ce genre... et qui peuvent faire la promotion de ces produits-là.

• (17 h 10) •

Et d'ailleurs, je vais vous dire, honnêtement, j'étais en conférence téléphonique, il n'y a pas plus tard qu'une heure, justement avec mes homologues des autres provinces canadiennes et de Toronto... Parce que ça fait déjà un bout de temps, à la FCEI, même, qu'on veut offrir ça à nos membres, donc qu'on discute avec différentes compagnies d'assurance. Alors, vous voyez, il y a un grand nombre d'acteurs... Et dans d'autres domaines aussi. Par exemple, je sais que le Barreau offre des assurances à ses membres qui sont, entre autres, plus petits, qui n'ont pas accès... Donc, je pense qu'il faut permettre aux administrateurs de régimes d'offrir plus d'un RVER et de pouvoir enregistrer auprès de l'autorité, là, compétente plus qu'un RVER. Ça va dans le sens de la réussite de ce projet-là.

Dans le même ordre d'idées, je vois aussi que la loi a interdit aux employeurs et aux administrateurs de négocier des avantages complémentaires qui pourraient bénéficier aux employeurs et donc aussi, directement ou indirectement, aux

employés. Par exemple, nous, on ne voit pas où serait le problème qu'un administrateur offre des rabais sur une assurance collective à un employeur qui offrirait son RVER. Et je sais que la législation fédérale permet ce genre de chose là, dans la mesure où le bénéfice est aussi... va autant à l'employeur qu'aux employés. Donc, je pense que, dans un esprit de concurrence et de dire : Bien, ce serait peut-être le fun d'ouvrir la porte à cette permission-là dans le projet de loi... dans ce sens-là. On croit donc que le projet de loi devrait être modifié pour permettre aux employeurs de contracter la meilleure offre de service possible, au meilleur prix possible et avec les meilleurs avantages possible, tant pour les employeurs que pour leurs travailleurs.

Enfin, M. le Président, l'article 135 a piqué notre curiosité. Puis je vais peut-être préciser, là, ce qui n'était peut-être pas clair dans notre mémoire. Mais il y a plus d'une trentaine d'items, là, qu'on dit qu'ils vont être précisés par règlement, mais ce qu'on semble comprendre, c'est que ce règlement-là ne va pas passer par le processus habituel de prépublication puis du 45 jours de consultation, ou je ne sais pas trop. En tout cas, je n'ai pas trop compris, non plus. C'est sûr qu'on souhaite que, s'il y a des règlements devant découler du projet de loi, ils soient soumis au processus habituel de consultation qui est prévu, là, pour les règlements, surtout qu'on va régler, dans les règlements, une série de détails, hein, comme les options de placement, et tout ça. Donc, je pense que ce serait important, là, que ça suive le processus habituel.

En conclusion, finalement, M. le Président, je pense que c'est là quelques éléments qui sont tirés de notre mémoire, puis on souhaiterait vivement, évidemment, que la commission puisse apporter des modifications pour faire en sorte que ce projet de loi soit encore mieux adapté à la réalité des PME québécoises, et surtout, M. le Président, qu'on puisse en faire un succès, et qu'on puisse permettre à des associations, que ce soit la FCEI ou des associations sectorielles, ou autres, ou multisectorielles comme la nôtre, de pouvoir contribuer au succès des RVER au Québec. Alors, je vous remercie.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** Merci, madame. Et je cède maintenant la parole à Mme la ministre.

**Mme Maltais :** Bonjour, Mme Hébert. Bonjour, celui qui l'accompagne. Il me fait plaisir de vous voir aujourd'hui. Effectivement, on vous... la Commission des finances publiques et les régimes de retraite occupent le Québec actuellement et les grandes organisations. Merci d'avoir pris la peine d'écrire un mémoire qui cible précisément les régimes volontaires d'épargne-retraite. On a un projet de loi qui est sur la table. Il est important qu'il atteigne ses objectifs. Et nos objectifs, ils sont collectifs, c'est que les Québécois soient mieux couverts par les régimes de retraite. Maintenant, j'expliquais tout à l'heure aux gens qui vous ont précédés à cette table que ce que l'on désire, ce n'est pas donner une réponse pleine et entière au rapport D'Amours avec les régimes volontaires d'épargne-retraite mais bel et bien d'offrir un outil supplémentaire.

Une des règles qu'on s'est permis d'édicter dans le projet de loi, qui était importante pour nous, c'est que ces régimes volontaires d'épargne-retraite ne soient pas un poids pour les employeurs. On impose l'obligation d'offrir un régime volontaire d'épargne-retraite, mais on essaie de conserver l'administration la plus légère possible. Or, quand vous nous parlez de la différence entre temps plein et temps partiel, c'est quelque chose d'important. Il y a deux, trois groupes qui nous en ont parlé aujourd'hui, mais, comme notre temps est toujours limité, j'ai essayé de... j'ai gardé ça pour vous, Mme Hébert, cette question, je savais que vous l'aborderiez. On avait l'impression, à la Régie des rentes et au gouvernement, que, simplement en s'appuyant sur la Loi des normes du travail, qui est que 12 mois était un travail à temps plein, on facilitait le travail aux employeurs, parce que les petits employeurs, justement, sont habitués à travailler avec la Loi sur les normes du travail, mais on avait l'impression qu'en les obligeant à départager entre temps plein, temps partiel, en inscrivant quel serait le nombre d'heures, on ajouterait au fardeau administratif des petites entreprises. Donc, comme vous voyez, l'intention, elle était de soulager les petites entreprises. Vous, vous pensez qu'au contraire on vise la mauvaise cible et qu'on alourdirait le fardeau?

**Mme Hébert (Martine) :** Je salue votre souci à l'égard de ne pas alourdir, et la réponse est oui et non. C'est-à-dire que, d'un côté, pour le calcul de l'employeur, à savoir : Est-ce que je suis éligible, est-ce que je dois, comme employeur, offrir un RVER?, au moment que ce calcul-là va s'effectuer, vous avez raison. Par contre, une fois que le calcul est fait puis que, là, il dit : Bien, moi, je suis obligé de rentrer dans le régime, il va quand même devoir prélever, sur la paie d'un plus grand nombre, je vous dirais, de travailleurs, des montants, des sommes d'argent qui sont vraiment minimes et peut-être même qui vont coûter plus cher à l'employeur de transférer, selon les modalités qui seront établies, que le montant qui va être envoyé à partir de la paie du travailleur. C'est dans ce souci-là qu'on soumet ça à votre réflexion.

Je vous dirais cependant que la loi fédérale, elle, ce qu'elle dit, c'est que, dans le cas des employés à temps partiel, ils doivent cumuler 24 mois de service continu pour que l'employeur, lorsqu'il décide d'offrir un RVER à ses employés, il doive l'offrir autant à ses employés à temps plein qu'à ses employés à temps partiel. Ça fait que c'est sûr qu'on peut présumer que, vu qu'il y a certains secteurs d'activité où il y a plus d'employés à temps partiel... Je vous parlais tantôt de la restauration, du commerce de détail, tu sais, si on regarde dans ces secteurs-là, peut-être que la règle du 24 mois... Quand tu as des employés à temps partiel, ils ne restent pas nécessairement, dans la majorité des cas, 24 mois. Ça fait que ça permet d'arriver au même objectif que ce qu'on vous propose. Moi, je me dis...

Par contre, ce qu'on souhaiterait, c'est de dire : Bien, dans le calcul... et je comprends votre logique, là, et, sur le fait, au moment où on fait le calcul, effectivement, beaucoup plus facile votre méthode. Cependant, en administration, dans le quotidien de la chose, il faudrait trouver une façon, là, de voir à arriver à quelque chose de plus raisonnable pour les employés à temps partiel, là, que... Parce que, comme je vous dis, on va obliger les employeurs à envoyer 3 \$ par semaine, là, dans certains cas.

**Mme Maltais :** Oui, mais, si vous me permettez, si, mettons, un travailleur... Mettons qu'on établit la limite... Vous dites 24 mois, mais mettons qu'on établit et puis... Donc, ce serait... Il y en a d'autres qui nous disent 20 heures. Si on

établit en nombre d'heures, une semaine il travaille 17, une semaine... Mettons 20 heures : une semaine, quelqu'un travaille 17, une semaine il travaille 23 heures, là, c'est l'employeur, qui est obligé d'être toujours en train de réajuster la paie de l'employé, qui va toujours dire : Bien, pourquoi il me manque 5 \$ cette semaine? Ça, on essayait d'éviter ce genre de chose là. L'autre, c'est le 24 mois. 24 mois de service continu, pas continu? Enfin, on essaie vraiment de favoriser, là, la gestion la plus simple possible.

L'autre, c'est : Est-ce que finalement les employés à temps partiel qui gagnent très peu vont... ils ont le droit de se retirer? Parce que, souvent, ce qui va arriver — et j'aimerais ça qu'on sache si ça marche comme ça au Canada — ils vont se retirer parce que ce n'est pas assez pour eux. Tu sais, on vise vraiment les employés, là... au maximum les employés à temps plein.

**Mme Hébert (Martine) :** Bien, c'est ça. Ça fait que l'idée, c'est de dire : On vise au maximum les employés à temps plein. Ça fait que qu'est-ce qu'on peut faire? C'est quoi, la méthode de calcul qui serait la mieux pour les employeurs? Quand on parle, évidemment, d'un nombre d'heures par semaine, ce serait calculé sur une période de 12 mois, par exemple. Tu dis : Bien, mon travailleur... J'ai combien d'employés? À telle date, il faut que je calcule mon nombre d'employés pour savoir si je suis obligé de me plier à la loi. Bien, à ce moment-là, à partir du moment où je fais mon calcul, là, je regarde est-ce que lui... telle personne, elle a travaillé en moyenne 21 heures par semaine, par exemple, quelque chose comme ça, dans l'année. Puis, si la réponse est oui, bien là, elle rentre dans le calcul. Comprenez-vous?

**Mme Maltais :** D'accord.

**Mme Hébert (Martine) :** Pas de faire le calcul à tous les mois, là, parce qu'effectivement, là, on ne s'en sortira pas.

**Mme Maltais :** On va essayer de...

**Mme Hébert (Martine) :** L'idée, c'est de...

**Mme Maltais :** L'idée, c'est de simplifier.

**Mme Hébert (Martine) :** C'est ça. L'idée, c'est de trouver une solution en ayant en tête que, tel que c'est libellé dans le projet de loi actuellement, bien, on va se retrouver, là, à envoyer des 3 \$ de cotisation par semaine dans certains cas, là, ou même 2,50 \$. Alors, c'est plus ça qu'on veut éviter, de dire : Bien, on va-tu... hein? C'est parce que c'est de la paperasse aussi, là, c'est quand même du temps de compiler ça, de compter ça. Alors, est-ce qu'on peut éviter ça? Ce serait de trouver une solution.

Ce qu'on vous propose d'examiner, c'est de dire, bien, une moyenne sur une année et à ce moment-là d'obliger les employeurs seulement une fois par année où tu dis : Bien, au 31 décembre de l'année, est-ce que j'ai eu en moyenne, dans l'année qui vient de passer, là, tant d'employés, cinq employés à temps plein avec 12 mois de service continu? Puis mes employés à temps partiel que j'ai, bien, eux autres, ils ont-ils fait en moyenne 21 heures ou pas, puis lesquels? Ça, c'est quand même assez facile à calculer.

**Mme Maltais :** Vous nous parlez aussi d'examiner la... Dans votre mémoire sur les RVER, vous nous parlez «d'examiner la possibilité de permettre, à l'article 53, que les cotisations des employés puissent être prélevées directement par prélèvement automatique», je pense.

• (17 h 20) •

**Mme Hébert (Martine) :** Oui. C'est-à-dire que, si, dans les cas, par exemple, où un... Ce qu'on s'est dit, c'est que, souvent, le chèque de paie est déposé dans le compte de banque. Si on voulait éviter aux employeurs de devoir verser la cotisation de l'employé... avec un consentement, évidemment, de l'employé, qu'au lieu que ce soit l'employeur qui prélève la cotisation sur le chèque de paie de l'employé l'administrateur soit autorisé automatiquement à aller le prélever dans le compte de banque de la personne, avec autorisation, évidemment. Je ne sais pas si ça peut se faire. Moi, je ne suis pas une spécialiste de la Loi sur les institutions financières, puis les banques, et tout ça, absolument pas, mais je me dis : Si ça pouvait se faire, à ce moment-là, bien, ça évite à l'employeur de devoir ramasser l'argent, compter ça, puis l'envoyer, le transférer à l'administrateur du régime, dans le cas où les employés consentent.

**Mme Maltais :** Dans le cas où... Donc, vous voudriez que ce soit l'administrateur. C'est ça que je viens de comprendre, là.

**Mme Hébert (Martine) :** Oui.

**Mme Maltais :** Vous venez de mieux l'expliquer. Ce serait l'administrateur qui irait directement...

**Mme Hébert (Martine) :** Dans le compte de banque.

**Mme Maltais :** ...dans le compte de banque de l'employé, si l'employé avait signé volontairement. Ça change un peu la nature du régime où c'est l'employeur qui est responsable d'avoir un régime volontaire d'épargne-retraite.

Mais on va examiner ça, si vous voulez. Je n'ai pas d'opinion, mais je voulais mieux comprendre ce qui vous fatiguait là-dedans ou quelle était la solution que vous préconisiez.

**Mme Hébert (Martine) :** Pas que j'étais très fatiguée par ça, mais c'était peut-être une piste d'amélioration, je vous dirais.

**Mme Maltais :** ...

**Mme Hébert (Martine) :** Mais ce n'est pas ça qui... Je n'ai pas un très grand agacement par rapport à ça, je...

**Mme Maltais :** Non, je suis d'accord avec vous qu'il faut clarifier, en tout cas, dans le projet de loi, zéro cotisation versus cessation; là, je pense qu'il y a... C'est effectivement... Ça peut être intéressant de clarifier ça. On va sûrement avoir des échanges là-dessus à l'étude article par article, mais on s'est déjà dit... je me suis déjà dit qu'à lire les mémoires qui s'en viennent et ceux que j'ai reçus, comme le vôtre, effectivement, il y avait quelque chose à clarifier là.

L'autre, je vais vous dire, sur le règlement, ce qu'on propose, c'est le premier règlement de mise en place. C'est simplement parce que, comme on est à l'automne et qu'on a eu... finalement, au lieu de faire l'étude du projet de loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite, on a eu, selon la volonté exprimée par les parlementaires, à étudier d'abord le rapport D'Amours, et qu'on a des travaux à faire sur le rapport D'Amours — on a quand même passé un bon... au-delà de deux semaines là-dessus puis on a encore des travaux à faire — et qu'il faut d'abord passer par l'étude article par article pour en arriver à publier un règlement, on va se retrouver cet automne à publier le règlement. Donc, c'est pour ça qu'on dit que la publication est seulement de 15 jours, si on veut une adoption puis une mise en oeuvre pour le 1er janvier. Évidemment, si on ne met pas ça en oeuvre pour le 1er janvier, à ce moment-là on aura le temps de demander une publication plus longue, de prendre les commentaires, mais ça veut dire que ça pourrait peut-être reporter la mise en oeuvre de quelques mois, d'un mois, deux mois, trois mois, là. C'est l'enjeu qui est sur la table actuellement.

**Mme Hébert (Martine) :** Bien, je vous dirais que, de notre côté, Mme la ministre, le plus tôt, le mieux. Alors, nous, on vise le 1er janvier 2014, là. C'est vraiment l'objectif que nous avons.

Ce qui m'inquiétait par rapport à l'article 135, la façon que je l'ai lu, je me suis dit : Bon, il porte sur le premier projet de règlement en vertu de l'article 111. Ça fait que je ne sais pas si 111, ça va être un règlement qui va être adopté en bloc — il y a 42 items, là — ou ça va être 42... ou trois règlements qui vont découler de 111. Ça fait que je... Mais, dans le fond, mon souci, puis je vais clarifier ma pensée... Notre pensée, c'est de dire qu'on veut, on souhaite qu'il y ait une période de consultation. Alors, quand même, qu'elle soit de 15 jours ou... pas de 45 jours, mais au moins qu'il y ait une période de consultation. Parce que, si vous avez un seul projet de règlement qui porte sur tous les items qui sont décrits à l'article 111, bien, il y a beaucoup, beaucoup de petits détails là-dedans, hein, puis le diable étant souvent dans les détails, bien, c'est...

**Mme Maltais :** Vous voyez la difficulté puis pourquoi je suis en train de penser à voir si on va être obligés de prolonger. Parce qu'effectivement on prévoyait une consultation de 15 jours. Mais c'est un règlement. Parce qu'une fois qu'ils sont lancés il faut qu'ils soient réglementés. Il faut que les gens qui vont les vendre sachent à quoi s'attendre. Donc, c'est la difficulté à laquelle on fait face.

**Mme Hébert (Martine) :** Mais, comme je vous dis, moi, l'objectif, c'est le plus tôt, le mieux. Je pense qu'une période de consultation... De toute façon, la majorité des acteurs impliqués dans le dossier, je vous dirais que ça fait quand même plusieurs mois et plusieurs temps... On a aussi eu l'occasion de travailler avec le ministère des Finances dans des travaux préalables sur ce projet de... bien, pas sur ce projet de loi là mais sur l'idée des RVER et le concept. Donc, je pense que la majorité des acteurs, là, dans le dossier, sont en mesure de répondre assez rapidement ou de vous faire parvenir des observations. Je ne veux pas parler pour les autres, mais, en tout cas dans notre cas, oui.

Et je suis pas mal sûre qu'on n'est pas les seuls, là, à pouvoir faire ça dans un objectif où, tout le monde, c'est sûr qu'on viserait le 1er janvier 2014, ce qui, même si notre loi n'est pas adoptée, pourrait nous placer en première position au Canada, d'ailleurs, parce que la législation est adoptée dans d'autres provinces, Saskatchewan et Alberta, mais la réglementation n'est pas encore finalisée, donc ce qui pourrait placer le Québec, là, en tête de liste.

**Mme Maltais :** Une dernière observation. Vous dites que, si on était à 20 travailleurs et plus, on tomberait à 80 % des travailleurs. Les chiffres de la Régie des rentes, qui sont basés sur les analyses de Statistique Canada, nous amènent à... les travailleurs non couverts par les régimes collectifs, 20 et plus, ça serait 50 % des travailleurs non couverts, ça veut dire à peu près 1 197 000 personnes. Et, 20 et plus, sur les travailleurs non couverts et qui gagnent 20 000 \$ et plus... En fait, les gens à qui on s'adresse, qui sont souvent... donc, qui ne travaillent pas nécessairement à temps partiel, et tout, c'est 52 %, donc 778 000. Donc, vous voyez le... À 20 et plus, on se situe dans le 50 %, quel que soit le niveau de travailleurs qu'on veut toucher.

**Mme Hébert (Martine) :** Notre base de calcul était différente. Mais, à cet égard-là, comme j'ai dit tantôt, je pense, notre premier souci était d'épargner les plus petites entreprises. Je pense que, si on apporte des aménagements au sujet de la question du temps partiel, et tout ça, je pense qu'on va... Comme je vous ai dit, on comprend que le gouvernement a fait ce choix-là, donc on respecte, là, le choix, dans la mesure où on... Si on est capable d'apporter

encore davantage d'aménagements pour tenir compte de la situation des petits employeurs, petits restaurateurs, petits commerçants de détail, tout ça, qui sont peut-être, là... où c'est peut-être plus problématique, je pense qu'au moins on va avoir, encore une fois, fait un pas en avant.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** M. le député de Rouyn-Noranda—Témiscamingue.

**M. Chapadeau :** Merci, M. le Président. Mme Hébert, merci. M. Vincent, rebienvenue à l'Assemblée nationale. Merci pour votre présentation. À la page 21 du mémoire que vous avez présenté, vous nous dites : «Nous sommes satisfaits que les [employés] n'aient pas l'obligation de cotiser au régime, mais obliger les petites entreprises à inscrire leurs employés engendrera [des] impacts négatifs : envoyer un mauvais message...» De quel mauvais message parlez-vous?

**Mme Hébert (Martine) :** Bien, écoutez, à partir du moment où... un mauvais message dans le sens où, à partir du moment où on obligerait les employeurs à cotiser... je veux dire, on vient de rajouter une autre taxe sur la masse salariale, encore, au Québec. Et, comme je disais tantôt, elles sont déjà 45 % plus élevées qu'ailleurs au Canada, 30 % plus élevées qu'en Ontario.

Puis ce qu'il faut se dire, c'est que les taxes sur la masse salariale, là, c'est des taxes qui sont de nature régressive, c'est-à-dire qu'elles pèsent plus lourd sur les plus petits employeurs, parce que les contributions ne sont pas fixées en vertu des profits qui sont faits par l'entreprise ou de ses revenus, mais les contributions sont fixées en vertu du salaire que tu paies. Alors, qu'un employeur... Donc, qu'une entreprise fasse 20 millions de profit dans une année ou qu'elle en fasse juste 1 000 \$, elle paie le même montant en cotisations d'employeur, dans ce qu'on appelle les taxes sur la masse salariale, pour embaucher un employé à 40 000\$ par année. Ça fait que c'est pour ça qu'on dit : On envoie un très mauvais message. On envoie un mauvais message à nos PME, à nos petites entreprises qui sont le poumon de notre économie, dans ce sens-là. Puis, au niveau de la compétitivité de nos entreprises, bien, c'est sûr qu'on n'est pas dans une avenue qui est payante pour l'économie.

Je sais qu'avec ceux qui nous ont précédés vous parliez tantôt... certains députés se sont questionnés sur les impacts économiques. Nous, on a fait des analyses économétriques, à la FCEI, sur quel serait l'impact, sur l'économie dans son ensemble, d'une hausse des cotisations à la Régie des rentes, qui revient au même que de hausser des taxes sur la masse salariale, peu importe qu'on l'appelle rente de longévité, RVER ou autre, et, oui, il y a des impacts négatifs sur le PIB, il y a des impacts négatifs sur l'emploi et il y a des impacts négatifs sur les salaires, qui n'augmentent pas, ou qui baissent, ou qui n'augmentent pas autant qu'ils seraient supposés d'augmenter, là, quand on suit une courbe normale. Donc, oui, ça a des impacts importants. C'est dans ce sens-là qu'on parle de ça.

Et c'est pour ça qu'on dit qu'il faut préserver le caractère volontaire des RVER. Parce que, sinon, que le gouvernement décrète une nouvelle taxe sur la masse salariale, ça revient au même, là. Qu'on parle de rente de longévité, de cotisations à la Régie des rentes ou de RVER, ça revient tout au même, c'est une taxe sur la masse salariale.

**M. Chapadeau :** Merci.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** M. le député de Dubuc.

**M. Claveau :** Oui. Bonjour, madame. Bienvenue, monsieur. Alors, à la page 10 de votre mémoire, vous faites part : «Que soit retiré le paragraphe 2° de l'article 42, obligeant les employeurs à divulguer par écrit à chacun de leurs employés, toute relation d'affaires qu'ils entretiennent avec l'administrateur du RVER.»

**Mme Hébert (Martine) :** Bien oui!

**M. Claveau :** Et vous faites référence... par exemple, une assurance vie ou un fonds de placement. Alors, comment ça pourrait nuire à l'employeur, cette divulgation? Si, par exemple, il retire des bénéficiaires, l'entreprise donne tellement des bonnes cotisations en assurance vie ou encore un taux de placement extraordinaire, d'un côté, pourquoi les employés n'en bénéficieraient pas? Puis, de l'autre côté, ça ne permet pas d'éviter, par exemple, tout lien entre l'administrateur et le gestionnaire, ou se faire taxer, comme gestionnaire, d'avoir des avantages, ou je ne sais pas? Comment ça peut nuire, ça?

• (17 h 30) •

**Mme Hébert (Martine) :** Oui. Bien, premièrement, les liens entre les gestionnaires... entre les entrepreneurs puis les administrateurs, les administrateurs des régimes, c'est les institutions financières puis les compagnies d'assurance, là, si je comprends. Ça fait que... C'est sûr que tout le monde a des assurances, en tout cas ou presque, ou tout le monde fait affaire avec une institution. Donc, nous, ce qu'on s'est dit : C'est quoi, la valeur ajoutée dans le projet de loi? De faire en sorte que... Par exemple, moi, si je suis un employeur, en quoi est-ce que... c'est quoi, la valeur ajoutée que mon employé soit informé que j'ai une assurance vie pour 1 million sur ma personne avec la Standard Life, ou la Sun Life, ou peu importe la compagnie? Quelle est la valeur ajoutée et quel est le... Pourquoi est-ce que l'employeur devrait être obligé de divulguer ça, qui sont des informations personnelles, là, je veux dire, quand même? C'est là où on ne comprend pas.

Puis, dans le projet de loi, bien, on ne dit pas jusqu'où... C'est quoi, «toute relation d'affaires»? Est-ce que ça va jusqu'à dire que je dois divulguer : J'ai une assurance vie de 1,5 million au bénéfice de mon épouse, mon époux, ou peu importe? Donc, c'était dans ce sens-là. On s'est dit : Quelle est la valeur ajoutée?

**M. Claveau** : ...que, s'il est administrateur d'un régime volontaire d'épargne-retraite, c'est là, le lien.

**Mme Hébert (Martine)** : Bien, l'administrateur du régime, il administre, mais il administre aussi d'autres programmes, il administre des programmes d'assurance, des programmes d'assurance collective, des programmes d'assurance individuelle. Donc, pourquoi est-ce que... Dans le fond, nous, notre préoccupation, c'est : Pourquoi l'employeur devrait divulguer à ses employés des choses qui relèvent de sa vie privée et personnelle et de sa gestion et qui ne concernent pas nécessairement ses employés? Je veux dire...

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski)** : M. le député de Sanguinet.

**M. Therrien** : Combien il reste de temps?

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski)** : Il vous reste un quatre, cinq minutes.

**M. Therrien** : Bon. Alors, merci d'être ici. Vous m'avez accroché l'oreille avec votre étude économétrique, je ne pouvais résister. Vous dites que, quand on met des cotisations, dans votre modèle économétrique, quand on met des cotisations aux employeurs, on s'aperçoit que le PIB baisse, l'emploi baisse et les salaires baissent. Donc, ça viendrait dire que, finalement, ce que je mentionnais tantôt, quand on va faire cotiser l'employeur, l'employeur va faire en sorte d'ajuster les salaires en conséquence.

**Mme Hébert (Martine)** : Certains employeurs.

**M. Therrien** : Donc, ça n'a pas d'impact sur la compétitivité.

**Mme Hébert (Martine)** : C'est-à-dire que oui et non. C'est-à-dire que certains employeurs vont faire des ajustements salariaux, ça va avoir un... mais il faut regarder l'impact dans l'ensemble de l'économie. C'est qu'à partir du moment où tu enlèves de l'argent, donc on enlève... Quand on met une taxe sur la masse salariale, on enlève de l'argent dans les poches de l'employeur. Si les employeurs reprennent ça dans les augmentations salariales... Parce qu'eux autres, ils ont une enveloppe par année qui est consentie. Donc, s'ils reprennent ça, à ce moment-là c'est tout un effet d'entraînement.

Et, dans les modèles économiques, c'est ce qu'on mesure. D'ailleurs, c'est comme ça qu'on arrive à dire, dans les modèles économétriques : Quand on fait telle chose, bien, ça a une incidence de tant. Parce que c'est une roue qui tourne, hein? Donc, c'est sûr que, tout ça mis ensemble, oui, il y a des impacts à différents niveaux et à divers égards. L'impact n'est pas d'un pour un, O.K.? Ça ne veut pas dire que, parce que tu augmentes les taxes sur la masse salariale de 2 %, la croissance des salaires, dans une économie, va baisser de 2 %. Le ratio n'est pas...

**M. Therrien** : Oui, oui, je comprends. Je comprends.

**Mme Hébert (Martine)** : Comprenez-vous? Mais, oui, il y a un impact.

**M. Therrien** : Est-ce qu'il y aurait un moyen de voir ces études économétriques là?

**Mme Hébert (Martine)** : Bien sûr. Ça va nous faire plaisir de...

**M. Therrien** : J'aimerais beaucoup voir ça. Autre chose...

**Mme Hébert (Martine)** : M. Vincent va vous les acheminer. Absolument.

**M. Therrien** : Oui? O.K. J'aimerais bien.

**Mme Hébert (Martine)** : Vous allez voir, il y a différents scénarios : un impact... On a deux études.

**M. Therrien** : Oui, parfait. Est-ce que, dans votre étude économétrique, il y a une estimation des variations du PIB à long terme quand on fait une... quand on met une cotisation?

**Mme Hébert (Martine)** : Écoutez, le modèle est assez... le modèle qu'on a utilisé est assez complexe, là. Mais je vais vous envoyer ça... On en a deux, en fait, qu'on a faites puis, comme je disais, avec différentes hypothèses, là, des chocs complets, chocs partiels, dépendamment de... Oui.

**M. Therrien** : Je vais arrêter mes questions ici, parce que je m'adresserais plutôt au modèle économétrique. Puis, si j'ai ça entre les mains, j'apprécierais. Je ne voudrais pas...

**Mme Hébert (Martine)** : Oui? Vous êtes un féru d'économétrie, alors.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski)** : Mme la ministre.

**Mme Maltais :** Oui, M. le Président. Je voulais juste ajouter. Vous avez, tout à l'heure... Concernant la clause sur la transparence et l'obligation pour l'employeur de dénoncer tout lien d'affaires qu'il pourrait avoir avec l'administrateur du régime, ce qu'on a écrit, c'est le même libellé que dans la loi fédérale. Donc, il n'y a pas de différence entre ce qu'on propose comme obligation de transparence au Québec par rapport au fédéral, qui existe déjà. Donc, là-dessus, on est tout à fait en harmonisation avec le modèle canadien.

**Mme Hébert (Martine) :** ...on avait demandé au fédéral de l'enlever, puis ils l'ont laissé. Mais, bon, comme je vous dis, nous, on ne voit pas c'est quoi, la valeur ajoutée. Je veux dire, c'est comme... Il y a d'autres législations qui s'en viennent, hein, dans d'autres provinces. Ça fait que, si on pouvait donner l'exemple, au moins, aux autres provinces, ça serait bien.

**Mme Maltais :** Oui, bien, écoutez, quand il s'agit de faire du Québec un modèle unique — parce que je crois que c'est un modèle unique — j'en suis toujours, mais encore faut-il que ce soit... ou bien... selon des règles très précises, qui sont des règles d'éthique, de transparence, et de tout ça. Mais je comprends votre... Peut-être faut-il baliser tout simplement cette obligation-là. On la regardera avec plaisir.

**Mme Hébert (Martine) :** Bien, je pense qu'il faudrait préciser, oui, à tout le moins, sinon... Merci.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** Alors, ça va? M. Vincent, si vous envoyez des documents, il faudrait les envoyer directement au secrétariat de la commission, puis on va s'occuper de les faire distribuer aux parlementaires participants. M. le député de Verdun.

**M. Gauthrin :** Je vous remercie. Bonjour. Je dois dire que votre mémoire est plein d'informations qui sont intéressantes et dans lequel je voudrais échanger avec vous. Parce que vous commencez par quatre pages de sondage, c'est-à-dire vous avez fait un sondage, et celui qui m'a interpellé le plus, c'est celui qui est à la page 6, dans lequel vous posez la question : Supposons qu'on mette sur pied un RVER, seriez-vous intéressé à mettre un RVER? Alors, je ne veux pas vous répondre pour vous, là, mais je vais vous lire quand même ce que vous nous avez dit : Il y en a 49 % qui vont répondre non, c'est-à-dire presque la moitié qui dit non, et puis il y en a 24 %, qui est un quart, qui dit oui, puis l'autre qui ne le sait pas trop.

Alors, ma question, à l'heure actuelle, c'est : Si, dans une petite entreprise, celui qui est quand même, entre guillemets, le leader, qui est quand même votre... Il faut comprendre que, quand vous avez cinq employés, il y a quand même des relations plus... ce n'est pas... il n'y a pas un gestionnaire des ressources humaines ou un V.P. aux ressources humaines dans cette entreprise. Si lui n'est pas un promoteur et s'il dit : Bon, bien, je vous offre ça parce que la loi est en train de... m'oblige à vous en parler, mais moi... on a un petit problème. Et je ne sais pas qu'est-ce qui ferait que vos gens adhèreraient et pourraient être des promoteurs, en quelque sorte, des RVER dans leurs entreprises. J'ai compris qu'au début ils disaient : Ça coûte trop cher, mais on leur a dit : Bien, vous n'êtes pas obligés de contribuer. Donc, ça, ça tombe. Ils disent : Il y a beaucoup de papiers, c'est compliqué, et puis etc. Alors, c'est sur cette dimension des coûts de gestion que vos gens auraient des réticences?

**Mme Hébert (Martine) :** Tout à fait, M. le député. Et vous avez raison... Dans le fond, comment il faut analyser ça... C'est sûr que nos membres, là, ils font des crises de... quand on parle d'obligation du gouvernement, là, ils font une crise d'urticaire.

**M. Gauthrin :** C'est bien ce que je crois.

**Mme Hébert (Martine) :** Ça fait que, déjà, que ce soit juste la moitié qui dise non, c'est déjà bon. Ça veut dire que ça, les RVER, suscite très certainement, en tout cas, une certaine ouverture, il y a une certaine ouverture chez les chefs de PME. C'est ça que ça nous dit, les résultats du sondage. Que le quart de nos membres nous disent, d'emblée, là, sans même avoir vu le projet de loi, qu'est-ce que ça a l'air : Oui, je vais... moi, j'en offrirais, ça, c'est excellent. Je veux dire, c'est très rare que nos membres vont nous dire oui à une obligation, ou en tout cas à quelque chose de nouveau qui découle du gouvernement. Mais le fait qu'ils ne... en ne connaissant pas les tenants et aboutissants des RVER, et du projet de loi, et de ce qui pourrait en découler, ils disent qu'ils en offriraient un, c'est un excellent résultat. Alors, il faut dire que les RVER, là, suscitent très... il y a certainement une ouverture par rapport à ça.

Évidemment, ce que je disais tantôt, c'est qu'il va falloir... pour répondre à votre question, il va falloir outiller les chefs d'entreprise pour leur permettre... laisser ça simple, laisser ça volontaire, évidemment, et laisser ça simple au niveau de l'administration, et aussi leur donner des outils pour qu'ils puissent être en mesure, si vous voulez, de bien informer leurs employés. Parce que, comme vous l'avez très bien noté, ils n'ont pas de département de ressources humaines ou d'avocat. Alors, l'avis, là, que l'employeur doit envoyer, qui est prévu à l'article — je ne me souviens plus lequel, là — 20, 30 quelques, que l'employeur doit envoyer, puis 30 jours, puis 60 jours, puis ci, puis ça, le petit employeur, là, lui, là... Bien, premièrement, il n'ira pas lire le projet de loi, alors il va falloir le renseigner comme il faut, correctement, sur ses obligations. Et aussi il va écrire ça comment, là, dans une lettre, l'employeur si... Donc, il faut les outiller dans ce sens-là.

• (17 h 40) •

**M. Gauthrin :** Je suis bien d'accord avec vous. Vous avez vu les questions qu'on a posées jusqu'à maintenant sur l'importance de l'information et l'importance, enfin, du conseil, parce que cette... Évidemment, les employeurs sont

importants, mais il est important aussi que les employés soient conseillés correctement sur l'importance de mettre... de pouvoir épargner pour la retraite, etc. Et, dans votre approche, si une telle obligation... Parce qu'il n'y a pas d'obligation dans la loi, actuellement, sur cette fonction conseil, cette fonction information, si ce n'est de donner des informations à caractère global, mais pas ce que j'appellerais de la formation à l'information. Je ne sais pas si vous voyez la différence entre les deux.

**Mme Hébert (Martine) :** Tout à fait.

**M. Gautrin :** Et là je me pose... Si la loi allait jusqu'à avoir une obligation... Parce que ça ne peut pas être l'employeur, actuellement, comme vous l'avez très justement dit... Souvent, le gars qui a cinq ou six employés, il n'a pas, même, la formation, actuellement... n'a pas toujours la formation pour faire cette formation. Alors, si on donnait cette obligation à l'assureur ou au promoteur, est-ce que ça serait quelque chose sur lequel vous seriez d'accord, quitte à ce qu'il y ait un coût? Parce que vous comprenez bien que, si on impose des conditions supplémentaires au promoteur, à ce moment-là il y aurait un coût qui s'ensuivrait.

**Mme Hébert (Martine) :** C'est ce qu'on demande, que les administrateurs de régimes soient tenus de donner les informations aux travailleurs, parce qu'effectivement le chef de PME n'est pas... Mais par contre, sur la... on ne veut pas que la facture se retrouve sur le bureau de l'entreprise. Je veux dire, à ce moment-là, il faut que les administrateurs qui vont offrir ces régimes... Et on en revient à dire : Simple, peu coûteux; oui, peu coûteux, mais il faut quand même que les règlements qui vont définir, si vous voulez, ou qui vont venir préciser les coûts d'administration de ces régimes-là prennent en compte le fait qu'il va falloir informer les travailleurs et que les employeurs n'ont pas les moyens, ni les qualifications, ni la légitimité de le faire, ce sont les administrateurs qui l'ont.

**M. Gautrin :** Et, vous voyez, si vous regardez dans votre sondage, à part la question du coût — mais ça, je la mets de côté — c'est réellement ça qui est l'élément, autrement dit, le surcroît de ce qu'ils appellent la paperasserie — si je prends leurs termes là-dedans — le surcroît de travail que ça leur impliquerait, les rapports qu'il va falloir faire envers leurs employés et les rapports qu'ils doivent faire aux organismes de surveillance, que ce soit la Régie des rentes ou l'AMF, le cas échéant, des choses comme ça. Donc, vous, vous nous dites : Faites attention, tâchez d'avoir plus de flexibilité dans la loi pour éviter cette lourdeur qui répugne à nos membres. Est-ce que je...

Il faut bien le comprendre, c'est important qu'on vous parle, parce que les RVER, c'est principalement pour vos membres qu'on est en train de le faire. Bombardier ne pense pas à établir... avec le respect que je dois à Bombardier, Bombardier ne pense pas à établir un RVER, pas plus que le Mouvement Desjardins avec ses 4 500 ou 6 000 employés. Ils ne pensent pas nécessairement à partir un RVER. Donc, c'est réellement vos membres qui sont concernés.

**Mme Hébert (Martine) :** Oui.

**M. Gautrin :** Et là, ce qui est notre préoccupation dans nos échanges avec vous, il faut non seulement que vos membres, c'est-à-dire les employeurs, y participent, mais que le message traverse pour que les employés aussi puissent avoir envie d'y adhérer. Parce que, pour l'instant, si vous me permettez... Est-ce que vous voulez que je vous dise qu'est-ce que je crois, là? Si on faisait aujourd'hui un sondage parmi les employés de vos employeurs, je ne suis pas sûr que vous n'auriez pas la même réponse, à l'heure actuelle, chez les employés que chez les employeurs.

**Mme Hébert (Martine) :** Bien, ça revient à la conversation que nous avons il y a quelques jours, hein, en cette même commission, sur le rapport D'Amours, qui n'est pas l'objet de nos discussions aujourd'hui, mais...

**M. Gautrin :** Non, non, ça, c'est compris.

**Mme Hébert (Martine) :** ...de dire : Il faut... Je pense qu'il y a un effort, au Québec, à faire, en matière de sensibilisation de la population à l'importance de l'épargne-retraite. Cela étant, comme on disait, il faut donner le moyen aux Québécois de pouvoir... une fois que l'épicerie et les impôts sont payés, qu'ils aient assez de marge de manoeuvre pour pouvoir épargner.

**M. Gautrin :** Alors, je reviens sur un point et je vais... Je la pose constamment parce que, pour moi, elle est importante. Il y a ce qu'on appelle l'immobilisation. Vous savez, l'immobilisation, ça veut dire : Vous ne pouvez pas utiliser l'argent pour faire autre chose que des cas qui sont prévus dans la loi, dans des cas exceptionnels ou bien pour votre retraite. La partie... Si jamais il y a une contribution de l'employeur, elle est immobilisée. Mais on a laissé la possibilité, probablement pour... si l'employé y contribue, de ne pas l'immobiliser. Avec le phénomène suivant, qui m'inquiète, c'est que nous, on est en train de réfléchir, dans notre commission, sur assurer un revenu plus décent aux personnes lorsqu'elles prennent leur retraite, mais, si je fais, à l'heure actuelle, un RVER et puis que... même sans contribution de l'employeur, puis qu'à chaque fois je puisse... les gens puissent le retirer ou pas en cours de route, je n'ai rien à gagner au moment où ils seront à la retraite.

**Mme Hébert (Martine) :** Moi, je pense, là, qu'il faut... En tout cas, moi, ce que j'ai compris...

**M. Gauthrin** : Non, non, mais c'est parce que je voudrais avoir votre point de vue...

**Mme Hébert (Martine)** : ...c'est qu'il faut départager les choses. Il faut départager les choses, de dire : La création des RVER, c'est une des recommandations du rapport D'Amours, hein, c'est une des recommandations, ce n'est pas la panacée au problème des retraites au Québec, là, loin de là. C'est une des recommandations de dire : Bien, on peut-u, au Québec, comme ailleurs au Canada c'est en train de se faire, ça s'est fait ou c'est en voie de se faire, avoir un outil d'épargne-retraite qui est simple, peu coûteux et qui va permettre aux petits employeurs qui le désirent de pouvoir offrir un véhicule de... un mécanisme d'épargne-retraite à leurs employés qui est différent des REER collectifs sur lesquels les employeurs, quand ils contribuent, doivent payer des taxes sur la masse salariale? Donc, est-ce qu'on peut avoir ça? Je pense qu'il faut distinguer ça, de dire : Le problème des retraites... Et, dans ce sens-là, notre point de vue serait plutôt de dire : Il faut permettre aux travailleurs de pouvoir retirer l'argent, leur portion, là, de ces sommes-là, de leurs contributions au même titre que dans un REER, ou autres. Donc, pour nous, c'est ça.

Parce qu'il ne faut pas mélanger la chose en disant : Bien là, O.K., on va faire ça puis... Parce que, là, on sait où est-ce qu'on s'en va. Sinon, dans deux ans, on va... hein, il y a certains groupes qui vont revenir puis qui vont dire : Bien là, finalement, ça n'a pas marché, donc il faut doubler les cotisations à la Régie des rentes.

**M. Gauthrin** : Bien non, mais ce n'est pas ça que je vous dis, là, mais, pour moi, avec le respect que je vous dois, c'est... Malgré tout, puisqu'on est en train de concevoir un véhicule pour la retraite, moi, je plaide plutôt pour que ce véhicule soit utilisé pour la retraite, puis on aura à débattre probablement...

**Mme Hébert (Martine)** : Je respecte votre opinion.

**M. Gauthrin** : Et moi, je respecte la vôtre. Je pense que mon collègue de Mont-Royal a quelques questions à poser, M. le Président.

**M. Arcand** : Merci, M. le Président. Encore une fois, Mme Hébert, M. Vincent. Je veux juste bien comprendre... Comme première question, je veux juste... Vous avez eu un échange avec le ministre, tout à l'heure, sur les... l'obligation d'inscrire les employés à un RVER, là, s'applique uniquement, pour ce qui est, je pense, du temps partiel, aux employés qui ont 12 mois de service continu. C'est ça?

**Mme Hébert (Martine)** : C'est-à-dire que ce que je comprends de la loi, c'est que ça dit que ça s'applique à tous les travailleurs, dans une entreprise, qui ont 12 mois de service continu. Alors, on ne fait pas de distinction ils sont-u à temps plein ou ils sont-u à temps partiel. Alors, ce qu'on disait tantôt, c'est que...

**M. Arcand** : Parce que vous aviez... Excusez-moi, mais vous aviez une discussion sur les heures versus... Je voulais juste savoir si, pour vous, c'est clair, actuellement, là...

**Mme Hébert (Martine)** : La disposition dans la loi, bien, en fait, est claire dans la mesure où on sait que c'est calqué, là, sur, je crois, la Loi sur les normes du travail, ou quelque chose dans le genre, la notion de travailleur. Ce qui nous agace ou ce qui nous préoccupe dans cette disposition-là, c'est de dire : C'est cinq travailleurs... Puis, comme je disais tantôt, il faut se dire qu'il y a des secteurs d'activité où c'est majoritairement, sinon exclusivement des employés à temps partiel qui travaillent au sein de l'entreprise, et donc on va... et souvent qui sont aux études, ou peu importe, qui travaillent 10 heures, 15 heures par semaine, au salaire des travailleurs à pourboire, par exemple, et là on va demander à l'employeur d'envoyer, je ne sais pas, moi, 3 \$ par semaine à l'administrateur.

C'est un petit peu ça qu'on se disait : Est-ce qu'il n'y a pas moyen de regarder une option qui permettrait d'avoir un peu plus de raisonnable, là, dans le projet de loi, considérant que... On sait très bien, vous, et moi, et tout le monde, que ce n'est pas 3 \$ par semaine, d'économie, qui va faire en sorte, là, dans un RVER... qui va permettre aux travailleurs, là, aux travailleurs qui sont visés, de se constituer un fonds de retraite.

**M. Arcand** : O.K. Donc, pour vous...J'étais sous l'impression que, suite aux discussions, il y avait comme un début de consensus.

**Mme Hébert (Martine)** : Bien, en tout cas, j'ai senti de l'ouverture à examiner ça et à trouver la meilleure solution possible.

**M. Arcand** : Mais, pour vous, c'est quoi, c'est le calcul des heures? Qu'est-ce...

• (17 h 50) •

**Mme Hébert (Martine)** : Bien, ce que j'ai dit, c'est que la façon... Effectivement, M. le député, une des façons que nous avions pensée, c'est de dire : Bien, l'employeur doit, par exemple au 31 décembre, faire son calcul puis dire : Bon, bien, combien j'ai eu d'employés en moyenne pendant les 12 derniers mois? Est-ce que j'en ai eu au moins cinq qui avaient 12 mois de service continu? S'il sait, lui, que c'est...

Dans le fond, ce qu'on disait tantôt, c'est qu'on voudrait plutôt que le calcul soit fait non pas sur cinq salariés, nonobstant qu'ils aient été à temps plein ou à temps partiel... Ce qu'on souhaiterait, c'est que les travailleurs à temps partiel soient inclus seulement à partir de 21 heures par semaine, en moyenne. Alors, lui, il va calculer : Combien j'ai

eu de travailleurs? J'ai huit employés dans mon entreprise, par exemple. Là-dessus, j'en ai quatre qui sont à temps partiel. Sur mes quatre à temps partiel, il y en a juste... il n'y en a aucun qui a fait 21 heures par semaine, en moyenne. Donc, je n'ai pas besoin d'inscrire. Comprenez-vous? C'est ça qu'on veut.

Et Mme la ministre disait, dans le fond : Ça va être compliqué s'il y en a un qui fait 17 heures dans une semaine, l'autre, 25 heures l'autre semaine, et tout ça. Ce qu'on a dit, c'est : Non, l'employeur prendra, à ce moment-là, la moyenne annuelle. Il fera le calcul une fois dans l'année, puis ça va être fini après.

**M. Arcand** : O.K., très bien. J'aimerais... Tout à l'heure, j'ai eu un échange — je pense que vous étiez dans la salle, d'ailleurs — avec les gens de la CSN, et, au-delà des positions que peut prendre la CSN, un des points qui ressort, et c'est ce qu'ils nous ont dit de façon on ne peut plus claire, c'est que, s'il n'y a pas une certaine forme d'obligation éventuellement, eh bien, il n'y aura pas d'avancée sociale pour les 10 prochaines années pour ces travailleurs au Québec. Ils vont contribuer, et l'employeur ne contribuera pas. Il y en a d'autres qui sont venus nous dire que, non, ils étaient plus optimistes.

À la lumière des sondages que vous avez actuellement et du pouls que vous prenez auprès de vos membres, est-ce que vous pouvez nous faire une espèce de... je ne vous demande pas de prédire de façon absolue, mais est-ce que vous croyez sincèrement que ce régime, éventuellement, va appeler, même si on le garde, évidemment, volontaire au niveau des employeurs... et ils ne sont pas obligés de contribuer, mais est-ce que vous pensez qu'éventuellement, dans ces régimes, une partie des employeurs vont éventuellement, naturellement ou moralement, appelons ça comme on veut, contribuer?

**Mme Hébert (Martine)** : Je vous dirais que, quand on regarde chez nos employeurs, là, qui offrent des régimes de retraite, la vaste majorité, 75 %, en fait, des employeurs, là, versent une contribution aux régimes d'épargne-retraite de leurs employés. Alors, c'est quand même... quand on... Donc, on sait que chez ceux qui en offrent un, il y a quand même une bonne proportion qui contribue.

L'idée, avec les RVER, de laisser ça volontaire, c'est que ce qui est intéressant, c'est que, tu sais... Parce que je les entendais tantôt se parler de régimes de retraite mais que les obligations des employeurs sont ad vitam aeternam, ne tiennent pas compte... Alors, dans le cas des RVER, au moins, ça permet à l'employeur de pouvoir moduler selon qu'il a une bonne année, une moins bonne année, et tout ça. Et je pense qu'il faut préserver cet aspect-là des RVER. Et on peut très fortement présumer que, comme on est dans un marché quand même assez compétitif, les employeurs qui auront les moyens de le faire... parce que ce n'est pas tous les employeurs qui vont avoir les moyens de le faire, mais ceux qui auront les moyens de le faire vont certainement privilégier de le faire. Et, à la lumière de nos sondages, en tout cas, quand on regarde, comme je vous dis, c'est à peu près le trois quarts, là, qui offre un régime, qui verse une contribution, qu'elle soit partielle... 47 %, en partie et 29 %, entièrement, aux régimes de leurs employés. On peut présumer que ça va être la même chose pour les RVER.

**M. Arcand** : Et, quand on a eu, entre autres, des syndicats de pompiers et puis de policiers qui sont venus, ils nous ont dit, à travers, je dirais, les différentes interventions, les différentes négociations qu'ils ont pu avoir... Ils ont négocié, en fait, des augmentations limitées de salaire en échange d'une participation plus grande au niveau d'un fonds de pension. Est-ce que vous pensez que ce sont des choses qui sont pensables dans une PME ou c'est quelque chose qui est peu possible ou probable?

**Mme Hébert (Martine)** : Je vous dirais que, dans... Bien, premièrement, la majorité des petites entreprises dont on parle, là, ne sont pas syndiquées. Mais je vous dirais que, dans le cas que vous nous évoquez, je regrette, mais il y a quand même... les études sur les salaires dans la fonction publique, nos études démontrent qu'il y a un très net avantage. Au Québec, par exemple, quand on prend juste la portion salaire, là, il y a un avantage salarial, au niveau provincial, à peu près de 5 %, 12 % pour les fonctionnaires du fédéral au Québec, puis je ne me souviens plus combien, là, pour les fonctionnaires au niveau municipal. Donc, même quand on exclut les bénéfices marginaux, y compris les fonds de pension, quand on compare à des emplois comparables dans l'économie, et non pas juste à des emplois où il y a des entreprises de 200 employés et plus, comme certaines études le font, là — nous, on compare avec comment est le portrait global de l'économie en général — en moyenne, il y a quand même un avantage salarial. Donc, on n'est pas dans la même situation.

**M. Arcand** : Non, je comprends très bien. Mais je n'essaie pas nécessairement de... Je ne fais pas ça pour comparer les deux, c'est juste le principe comme tel, où ils ont déclaré qu'ils ont sacrifié des augmentations de salaire pour pouvoir améliorer leur fonds de pension.

**Mme Hébert (Martine)** : Écoutez, il y a certainement certains employeurs, petits employeurs, PME qui ont cinq, 10, 15, 20 employés, qui cotisent, par exemple, ou qui offrent un régime, un REER collectif à leurs employés, qui peuvent... des conditions qui peuvent se négocier à la pièce, là, de dire : Bien, moi, par exemple, écoute, au lieu d'augmenter mon salaire cette année, je préférerais que vous versiez une portion plus grande dans mon REER, parce que, comme ça, au niveau fiscal, je suis plus avantage, tandis que, si vous augmentez mon salaire de 9 000 \$, bien, je vais tout le payer en impôt, donc je ne serai pas plus regagnant. Alors, il y a certainement des arrangements à la pièce. Et je dis qu'il faut préserver ça, hein, parce qu'il y en a certainement beaucoup, dans plusieurs petites entreprises, où ça se passe comme ça.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski)** : Merci. Ça termine le temps alloué à l'opposition officielle. M. le député de Lévis.

**M. Dubé :** Oui. M. le Président, peut-être que la première question est pour vous ou, en tout cas, pour cette commission, parce que je trouvais intéressante la recommandation, à la page 13, en haut de la page 13, où on dit qu'on devrait peut-être regarder, pour ne pas rendre désavantageux les systèmes de REER collectifs, d'avoir la même applicabilité de retirer le coût à la masse salariale pour les contributions de l'employeur. Ce que je demanderais peut-être au côté gouvernement, c'est de quantifier ça, pour qu'on ait peut-être une discussion là-dessus à un moment donné. Parce que c'est peut-être une recommandation intéressante, mais je n'en connais pas la portée financière, de votre demande. Alors, je me permettrais de le demander aujourd'hui, si c'est possible, pour...

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** ...votre question à l'étude article par article. Mme la ministre va être toute disponible pour répondre à toutes vos questions.

**M. Dubé :** O.K. Puis, elle sera sûrement très préparée à ce moment-là.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** Oui. D'accord.

**M. Dubé :** Merci.

**Mme Maltais :** Je serai préparée.

**M. Dubé :** O.K. Merci beaucoup, Mme la ministre.

Alors, je vais revenir, premièrement, pour vous féliciter pour... Vous l'avez bien dit que le «devil is in the details». Alors, merci, vous avez eu un rapport très complet.

Moi, je serais dans la continuité de la question du député de Mont-Royal, si vous me permettez, puis de dire... Parce que vous ne l'avez pas promis, mais je suis un peu surpris des statistiques, que, déjà, des employeurs, sans obligation, font cette contribution-là. Je suis content que vous le souleviez dans votre commentaire, mais j'aimerais ça aussi voir... si vous avez la chance, de dire qu'est-ce qu'on pourrait favoriser pour que... si jamais on réussit à mettre ça en place rapidement, sans obligation de l'employeur, quels sont les mécanismes qui devraient peut-être être considérés pour que ça devienne encore plus intéressant pour l'employeur de le faire.

Et, à ce titre-là, je vous dirais qu'une des belles interventions qu'on a eues jusqu'à maintenant, c'est les employés de... le groupe de Force Jeunesse, que vous avez sûrement pu prendre connaissance. En tout cas, c'est des gens qui voient beaucoup la possibilité d'avoir une contribution de l'employeur. On le sait tous que ça doit arriver mais arriver de façon peut-être progressive. Alors, je vous suggérerais peut-être l'analyse de leur mémoire quand vous aurez une minute, parce que vous êtes pas mal occupés, je le sais.

Mais moi, je vous demanderais : Quels sont les aménagements qui continueraient de favoriser, un jour, une fois que les régimes ont été mis en place, de favoriser la contribution de l'employeur? Est-ce que c'est des éléments de fiscalité? Je ne veux pas vous suggérer des réponses, mais je veux vous entendre un petit peu là-dessus.

**Mme Hébert (Martine) :** C'est évident que, quand on parle des petites entreprises, on l'a dit tantôt, ce n'est pas la volonté qui manque, hein, souvent c'est la capacité de payer. Alors, c'est sûr que, si on dit aux petits employeurs, bien, par exemple : À partir du moment où vous instaurez, vous cotisez, bien, vous avez droit, par exemple, à un crédit d'impôt automatique, ou des choses comme ça, c'est évident que c'est des outils qui sont intéressants, c'est clair. C'est clair pour nous que ça représenterait très certainement un avantage.

L'autre chose, il ne faut absolument pas pénaliser non plus... et ça, bon, je pense que c'est prévu, mais il ne faut pas pénaliser la contribution de l'employeur, comme on le fait dans le cas des REER et des CELI, où l'employeur, s'il verse 1 000 \$ au REER de son employé, bien, il est obligé de payer 16 % de taxe sur la masse salariale. Je veux dire, ça, ça n'a pas de sens, là, on taxe l'investissement dans les régimes de pension, de la part des employeurs. Donc, je pense que ces aspects-là doivent très certainement être regardés.

Puis je reviens à un exemple... J'ai un exemple en tête : au fédéral, par analogie, là, ça ne peut pas s'appliquer comme ça, mais, au fédéral, par exemple, le fameux crédit d'assurance-emploi qui a été mis en place justement pour contrecarrer la hausse des cotisations à l'assurance-emploi, le crédit automatique, là, de 1 000 \$, donc ça a permis aux petits employeurs de ne pas être trop affectés par le choc, là, des hausses successives des cotisations à l'assurance-emploi. Donc, c'est peut-être des modèles à explorer. Au Québec, on a le FSS qui peut peut-être se prêter à ce genre de chose là, parce que ce n'est pas... le Fonds de services de santé, ce n'est pas comme la Régie des rentes puis ce n'est pas comme la CSST, là, c'est une enveloppe globale.

• (18 heures) •

**M. Dubé :** Puis je dirais, en terminant, que les suggestions que vous avez faites à Mme la ministre sur les employés, disons, de nature temporaire contribueraient beaucoup à simplifier, parce que la plupart des petites entreprises, c'est un mixte d'employés permanents et de temporaires pendant que l'entreprise grandit. C'est ça qu'il faut trouver comme accommodement.

**Mme Hébert (Martine) :** Oui. J'ajouterais aussi qu'il est très important que le projet de loi puisse permettre aux administrateurs d'avoir plus qu'un RVER. Parce que nous, à la FCEL, on va en offrir un à nos membres, je veux dire, partout ailleurs au Canada, donc je vous dirais que ce serait le fun qu'on puisse en offrir un à nos membres au Québec, avec un administrateur avec qui on va signer un partenariat, mais... Et donc, comme association, ça veut dire quoi?

Bien, qu'on va faire la promotion auprès de nos membres, qu'on va les engager à dire : Prenez le RVER, et tout ça. Donc, qu'on puisse offrir... Alors, je pense qu'il faut que les administrateurs, là, puissent être autorisés à faire ça. Puis ça vaut pour nous qui sommes multisectoriels, ça vaut pour les sectoriels, ou autres, là, mais il ne faut pas se confiner aux sectoriels non plus. Je pense que c'est gagnant-gagnant, là, on n'a pas intérêt à limiter ça.

**Le Président (M. Pelletier, Rimouski) :** Mme Hébert, M. Vincent, merci énormément de votre participation à notre commission.

Et, compte tenu de l'heure, je lève maintenant la séance, et la commission ajourne ses travaux au vendredi 6 septembre 2013, à 9 h 30.

*(Fin de la séance à 18 h 1)*