



ASSEMBLÉE NATIONALE

PREMIÈRE SESSION

QUARANTIÈME LÉGISLATURE

Journal des débats

**de la Commission permanente
des finances publiques**

Le vendredi 6 septembre 2013 — Vol. 43 N° 57

Consultations particulières sur le projet de loi n° 39 — Loi
sur les régimes volontaires d'épargne-retraite (2)

**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

Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec
ISSN 0823-0102

Commission permanente des finances publiques

Le vendredi 6 septembre 2013 — Vol. 43 N° 57

Table des matières

Auditions (suite)	1
Centrale des syndicats démocratiques (CSD)	1
Association canadienne des administrateurs de régimes de retraite (ACARR)	9
Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ)	18

Intervenants

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

Mme Agnès Maltais
M. Christian Dubé
M. Gilles Chapadeau
Mme Nicole Ménard

- * M. Claude Faucher, CSD
- * M. Normand Pépin, idem
- * M. Pierre Lavigne, ACARR
- * M. Bryan D. Hocking, idem
- * M. Andrew Harrison, idem
- * M. Julien Ranger, idem
- * Mme Françoise Bertrand, FCCQ
- * M. Claude Paradis, idem

- * Témoins interrogés par les membres de la commission

Le vendredi 6 septembre 2013 — Vol. 43 N° 57

**Consultations particulières sur le projet de loi n° 39 — Loi
sur les régimes volontaires d'épargne-retraite (2)**

(Neuf heures trente-deux 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 à celles et ceux qui ont leurs téléphones cellulaires de garder la sonnerie éteinte.

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.

Auditions (suite)

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Merci. Alors, il me fait plaisir de souhaiter la bienvenue aux représentants de la CSD. M. Faucher, M. Pépin, bienvenue à notre commission. Et je vous laisse la parole pour une présentation d'une dizaine de minutes, en commençant par vous présenter, évidemment, et ensuite présenter votre mémoire. Alors, c'est à vous la parole.

Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

M. Faucher (Claude) : Alors, merci, M. le Président. Mme la ministre, mesdames messieurs, d'abord, d'entrée de jeu, mon nom est Claude Faucher. Je suis vice-président de la Centrale des syndicats démocratiques, la CSD. Et, pour ma présentation, je suis accompagné de Normand Pépin, qui est au Service de la recherche, responsable du Service de la recherche pour la centrale.

Alors, nous vous remercions de permettre à la CSD de venir présenter son point de vue sur le projet de loi prévoyant la création d'un régime volontaire d'épargne-retraite. La CSD, c'est une organisation syndicale qui représente, au Québec, 70 000 membres regroupés dans environ 300 syndicats, particulièrement dans le secteur privé, puisque, dans le secteur public, nous ne représentons qu'un certain nombre de personnes dans le réseau de la santé, mais surtout le secteur municipal. Donc, dans les ministères et organismes, nous ne sommes pas présents, c'est principalement dans le secteur privé où nous sommes présents.

La CSD, c'est une organisation syndicale qui est très préoccupée par la question des régimes de retraite. D'ailleurs, nous avons fait une enquête auprès de nos syndicats affiliés, il y a déjà quelques années, dans le cadre d'une recherche sur le vieillissement de la main-d'oeuvre, et, parmi les répondants, il y a 30 % des travailleuses et travailleurs qui disaient entrevoir la retraite comme un moment assez ou très difficile financièrement, et ce pourcentage-là s'accroissant de façon significative lorsque le salaire... la rémunération des salariés était plus basse ou, encore pire, lorsque c'était du travail atypique, du travail à temps partiel, du travail sur appel, etc., la proportion grimpeait à 77 %. Et là on parle d'une étude qui avait été faite dans nos syndicats au cours des années 2004-2005. Donc, pour nous, même si nous n'avons pas fait d'étude additionnelle rapprochée, nous considérons que, suite à la crise économique et financière de 2008-2009, ce taux de préoccupation là est certainement aujourd'hui beaucoup plus élevé que ce qu'il était à l'époque de notre analyse.

Donc, pour la CSD, il est primordial que le législateur agisse pour assurer une plus grande sécurité financière à la retraite, et nous pensons que le régime proposé ne passe pas la rampe et ne rencontre pas les objectifs que devrait avoir un vrai régime de retraite.

Ce qu'on comprend du projet de loi, c'est que les entreprises, finalement, qui comptent cinq salariés et plus et qui n'offrent aucun régime de retraite, ils auront simplement comme obligation d'offrir aux salariés de participer au régime volontaire, de faire les retenues à la source et de transférer les sommes retenues dans une entreprise administratrice, qui pourrait être un assureur, une société de fiducie, une entreprise de gestion de fonds, qui sera autorisée par l'Autorité des marchés financiers. Donc, l'employeur, de par le projet de loi, non seulement il n'est pas tenu de cotiser, mais, si jamais il accepte de cotiser un jour, il pourra, au fil du temps, modifier sa cotisation. Les salariés, de leur côté, ont un délai pour se retirer du régime proposé par l'employeur — lorsqu'il est proposé — et, s'ils ne se retirent pas, ils pourront quand même soit cotiser au taux qu'ils décideront eux-mêmes, et ce taux pourrait être même déterminé à zéro. Donc, il n'y a aucune espèce de garantie d'épargne, ni de la part du salarié, et aucune cotisation promise par l'employeur dans le régime proposé. Donc, pour nous, c'est un régime qui fait en sorte de ne... qui ne rencontre aucun objectif d'assurance de régime de retraite ou de cumul de sommes d'argent en vue de la retraite éventuelle.

Pour la CSD, on pense qu'il faut, à la base, comprendre l'origine et l'objectif d'un véritable régime de retraite. Vous savez, le droit social, les lois et les conditions de travail, si ça évolue dans une société, c'est grâce à des pressions syndicales et grâce à des pressions sociales. On n'a jamais vu une entreprise ni même un État, de bonne grâce, intervenir avant même que les conditions... puis qu'il y ait une certaine pression sociale pour établir un minimum de filets de

protection sociale. C'est toujours des conditions de la société et des pressions de la société, et du mouvement syndical en particulier, que les filets de protection sociale ont évolué, et, au Québec, on n'y échappe pas.

Pour nous, la CSD, les régimes de retraite, qui, à l'origine, étaient des régimes de retraite à prestations déterminées, c'est que les syndicats négocient avec l'employeur un traitement différé. On disait à l'employeur : On renonce à des augmentations de salaire immédiates, mais, en contrepartie, vous allez accepter de cotiser une part, et le salarié va contribuer une part qu'on va mettre de côté pour accumuler un pécule qu'on pourra retirer à l'occasion de nos vieux jours pour nous permettre d'avoir une certaine stabilité de revenus ou, en tout cas, ne pas sombrer dans la pauvreté à l'occasion de la retraite. Ça, c'est l'objectif d'un vrai régime de retraite, d'une vraie sécurité financière pour les personnes qui prendront leur retraite éventuellement.

Dans le projet de loi, on ne trouve pas cette notion de double cotisation, l'employeur n'étant tenu à absolument rien d'autre que d'offrir un régime, que de percevoir une cotisation et de la transférer à une institution qui en fera la gestion. Ça, c'est un vrai problème, pour nous. D'ailleurs, ces régimes à prestations déterminées là qu'on avait négociés au fil du temps dans les milieux de travail où on avait un certain rapport de force, ces régimes-là se sont dégradés au fil du temps, à mesure que l'économie se financiarisait. Et là ces régimes ont été transformés graduellement, dans plusieurs milieux de travail, en régimes à cotisation déterminée. Ça veut dire qu'on ne sait plus d'avance ce qu'on pourra obtenir au moment de la retraite, ce qui constituerait la prestation déterminée, mais tout ce qu'on sait, c'est combien d'argent on met aujourd'hui, et on verra plus tard ce que ça donnera, si les rendements boursiers sont bons, si la gestion du fonds est bonne, si les frais de gestion ne sont pas trop élevés puis si on n'est pas trop malchanceux dans la vie.

• (9 h 40) •

Alors, ce sont des régimes de retraite qui sont moins sécurisants, qui sont plus aléatoires et qui font porter, somme toute, le risque uniquement sur le dos des travailleuses, des travailleurs, sur le dos des salariés, parce que ce sont eux, dans le fond, qui auront le résultat négatif si les rendements sont mauvais, négatif si les frais de gestion sont trop élevés, négatif s'il arrive des difficultés financières. Donc, c'est eux qui supportent le risque.

C'est eux également qui supportent le risque sur les questions de longévité. Si, par exemple, j'accumule des sommes d'argent et que je survis plus longtemps à la retraite que la normale, donc, je risque d'avoir complètement vidé ma caisse et me retrouver dans la pauvreté au cours de mes dernières années. Alors, un vrai régime de retraite, pour nous, devrait être mutualisé pour qu'ensemble, collectivement, on fasse en sorte que la longévité ne soit pas supportée uniquement par un individu, mais par la collectivité. Donc, on sait qu'il y a des gens qui vont mourir avant la fin de l'espérance de vie et on sait qu'il y a des gens qui vont mourir après, mais personne ne sera affecté financièrement de ce fait-là parce que c'est la collectivité qui va l'assumer. C'est ça, le véritable but d'un régime de retraite, comme la Régie des rentes du Québec et comme les régimes de rentes à prestations déterminées, ce qu'on ne retrouve pas dans le projet de loi, Mme la ministre, M. le Président. Donc, pour nous, ça, ça fait grandement défaut.

Et les régimes volontaires... il en existe déjà plusieurs, systèmes de régimes volontaires : les REER, etc. Ça, ça favorise les ménages qui ont beaucoup d'argent, les ménages qui ont des revenus élevés. Mais les ménages qui n'ont pas ces revenus élevés là, ce n'est pas parce qu'ils ne veulent pas épargner, c'est parce qu'ils n'ont pas les moyens d'épargner. Ils prennent au quotidien les sous qu'ils gagnent pour se nourrir, pour se loger, pour s'habiller, pour payer les frais de scolarité, pour les besoins courants de la vie, et il ne leur reste plus rien pour la retraite. Donc, il faut qu'on prévoie, quant à nous, un système qui va non seulement assurer que les employeurs apportent une contribution, parce qu'on pense que les employeurs ont aussi une responsabilité sociale dans la vie des gens, dans une société, mais aussi que les travailleurs cotisent, mais qu'on aura un régime qui sera administré, et qui sera collectif, et qui fera en sorte que ça ne sera pas un individu uniquement qui va supporter tous les aléas, tous les risques de la vie.

Vous savez, les entreprises qui font de la gestion de fonds... On comprend que, dans le projet de loi, il y a un petit article qui dit : On va réglementer pour que les frais de gestion soient bas. Ça, quant à nous, on pense, avec respect, que c'est un voeu pieux, parce que trouvez-les, les entreprises qui vont vouloir faire des frais de gestion le plus bas pour permettre aux gens d'avoir plus d'argent. Les entreprises sont en affaires pour faire de l'argent, premièrement. Ça, on s'entend là-dessus. Et, s'il y a une occasion où l'État doit intervenir, c'est dans des conditions où la société peut bénéficier d'un niveau de revenus comme on a à la Régie des rentes, finalement. La Régie des rentes, là, c'est une entreprise gouvernementale qui gère des fonds à peu de frais, et qui est profitable pour l'ensemble de la société et qui fait en sorte que, collectivement, on s'entraide. Il n'y a pas de risque supporté par un individu, c'est un risque supporté par la société, par la collectivité. Alors, pour nous, on pense que le projet de loi fait fausse route. Il ne va pas dans la bonne direction. Il envoie un mauvais message en disant que c'est la responsabilité unique des travailleuses et des travailleurs d'assurer leurs revenus à leurs vieux jours.

Et on pense qu'il ne sécurise en rien. C'est une illusion de sécurité que nous offre le projet de loi, il ne sécurise en rien les vieux jours des personnes qui prendront leur retraite éventuellement, alors que, dans les propositions du rapport D'Amours, il y en avait une, proposition, qu'on trouvait intéressante, c'était la rente de longévité. Elle n'est pas parfaite. Si jamais vous la proposez, on va vous suggérer des modifications, comme l'âge à partir duquel on pourrait la retirer. Mais ça, au moins, c'est un système qui est basé... qui est, premièrement, géré par une entreprise étatique à peu de frais, qui assure que la collectivité va supporter les risques mais aussi gagner les avantages de cette gestion à peu de frais et faire en sorte qu'on va avoir un monde meilleur pour la population québécoise.

Alors, en gros, voilà le point de vue de la CSD. On pense que ce projet de loi là, tout simplement, il ne devrait pas être adopté. Nous suggérons humblement qu'il devrait être retiré.

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

Mme Maltais : Merci, M. le Président. Bonjour. Bonjour, M. Faucher, M. Pépin. Bienvenue à cette commission parlementaire. Merci de nous apporter votre éclairage sur ce projet de loi. Je comprends qu'on a aussi eu une commission parlementaire sur le rapport D'Amours, et qui a traité, entre autres, de la rente longévité, et qu'on est dans un vaste ensemble qui concerne la sécurité financière des retraités du Québec, des personnes qui vont prendre leur retraite. Il y a des chiffres qui parlent, quand même. Il y a 2 millions de personnes qui n'ont pas de régime collectif actuellement. Il y a le grand régime qui est la Régie des rentes du Québec. Il y a 4 millions de travailleurs au Québec, il y a à peu près 2 millions qui ont un régime collectif, il y en a 2 millions qui n'en ont pas. Quand vous me parlez des régimes à prestations déterminées, c'est clair qu'effectivement ils sont en dégradation, qu'ils sont en... il faut les... C'est l'objet du rapport D'Amours : il faut les pérenniser, il faut essayer d'en faire des régimes plus solides, plus stables. Ça, il y a des recommandations, de ce côté-là, qui sont traitées à l'intérieur des discussions sur le rapport D'Amours. Tout à fait d'accord.

En général, effectivement, ces régimes, qui sont les plus solides, les meilleurs, je suis tout à fait d'accord avec vous... Et c'est d'ailleurs l'objet des discussions du rapport D'Amours. Il y a un constat : c'est le meilleur régime pour les retraités. Et souvent, en général, ils proviennent effectivement... Souvent, ils proviennent d'une négociation collective. Mais il y a 40... le taux de syndicalisation, au Québec, est de 40 %. Il y a 60 % de gens qui ne sont pas syndiqués. Il y a 2 millions de travailleurs qui n'ont pas de régime. Alors, ce projet de loi là s'adresse aux gens qui n'ont pas de régime. Alors, pour nous, ce n'est pas d'apporter une solution à l'ensemble des régimes de retraite, et on va traiter... cette discussion-là, c'est : Qu'est-ce qu'on fait avec les gens qui n'ont rien du tout ou qui n'ont qu'un REER? C'est ça, la discussion.

Alors, vous, vous dites : Comparé à un régime à prestations déterminées, ça n'a pas de bon sens, un RVER : le patron ne cotise pas, il n'y a pas de... Ce n'est pas stable, tout est sur l'épaule... Ce n'est pas une mutualisation du risque. Oui, comparé à un régime à prestations déterminées, mais comparons-le peut-être à ce qu'ont ces 2 millions de Québécois actuellement, c'est-à-dire simplement un REER — s'ils en ont un — est-ce que le régime volontaire d'épargne-retraite ne placerait pas ces gens-là dans une meilleure situation que celle où ils sont actuellement, sachant qu'en général, effectivement, ce sont beaucoup des gens qui ne sont pas syndiqués ou qui... qui n'ont rien actuellement? Leur seul véhicule, c'est le REER. Est-ce que vous ne pensez pas qu'il y a une amélioration pour une partie des Québécois et des Québécoises?

M. Faucher (Claude) : Nous disons au départ, Mme la ministre, qu'on s'entend sur l'état de la situation.

Mme Maltais : Oui.

M. Faucher (Claude) : Il y a la moitié des gens qui n'ont pas de régime de retraite, et qui sont mal pris, et qui souhaiteraient bien en avoir un. Mais ma petite expérience de la vie comme négociateur syndical m'a appris qu'un employeur qui n'est pas tenu ne cotise pas. L'employeur veut économiser ses sous, il a peut-être des raisons pour le faire, là, mais, dans la vraie vie, là, la générosité ne vient pas d'elle-même, il faut tirer... Puis c'est pour ça qu'il y a des syndicats : pour tirer puis faire en sorte que la richesse soit partagée entre les gens. Et ce n'est pas un régime, quant à nous, volontaire... même s'il y a une obligation d'offrir, ce n'est pas ce type de régime là qui va assurer une sécurité financière à qui que ce soit, parce que les gens qui ne sont pas syndiqués, même ceux qui sont syndiqués, souvent, dans certains cas, n'ont pas de rapport de force suffisant pour aller arracher un régime de retraite. Donc, un régime de retraite volontaire, ça fait en sorte qu'on a un outil qui ne sera pas utilisé.

Pour nous, on pense que l'État doit agir plus vigoureusement qu'un régime de retrait, qu'on l'appelle comme on veut, soit un régime de retraite où il y a une contribution patronale obligatoire, une contribution de travailleur obligatoire et qui va assurer qu'on aura un revenu, puis que ces fonds-là vont être gérés à peu de frais et, quant à nous, par un organisme étatique. Donc, on s'entend sur le constat, c'est sur la solution où on diffère d'opinion, Mme la ministre.

• (9 h 50) •

Mme Maltais : O.K. En fait, elle est multisolution, la solution. Ce qu'on a jusqu'ici, c'est qu'il y a des... Il y a le Régime des rentes du Québec. Il y a des gens qui sont venus, au rapport D'Amours, nous dire : Il faudrait bonifier le Régime des rentes du Québec. Ça, c'est ce qu'a fait l'État, c'est-à-dire obligation d'une cotisation et du côté de l'employeur et du côté du salarié pour vraiment essayer de sécuriser la retraite des gens. Ça, c'est le régime public. C'est là que l'État est. Puis, dans votre mémoire sur les régimes volontaires d'épargne-retraite, vous le disiez vous-même, il y a trois paliers, et le palier public, il est là. Ça fait qu'on bien on bonifie le palier public... Puis je ne créerais pas une obligation par-dessus une obligation, c'est-à-dire qu'on a déjà une obligation qui est : cotiser le Régime des rentes du Québec.

Maintenant, il y a un domaine où... Vous le dites vous-mêmes, les régimes de retraite sont dans un rapport de discussion autour d'une convention collective, c'est souvent du salaire différé, du traitement différé. Vous le dites aussi dans votre rapport sur les... le rapport D'Amours, votre mémoire sur le rapport D'Amours. Mais vous considérez... Donc, je comprends que vous cherchez le modèle public où on oblige le patron à cotiser, mais vous préféreriez laisser les choses en l'état que de présenter la méthode du régime volontaire d'épargne-retraite qui, à d'autres endroits, a permis de faire que les gens aillent se chercher un régime de retraite particulier, même si le patron n'y est pas, même s'il n'y a pas eu de convention collective qui mène à un régime de retraite. Donc, il vaudrait mieux retirer ça et laisser les choses en l'état?

M. Faucher (Claude) : Ce qu'on dit, Mme la ministre, et mon collègue pourra ajouter, c'est que le projet de loi n'ajoute rien à ce qui existe déjà, qui est fondamentalement intéressant. Ça crée une illusion qu'on aura une protection additionnelle. Et, si on fait un constat qu'on doit légiférer pour permettre aux gens d'économiser pour leur retraite, c'est qu'en même temps on fait un constat que les régimes de retraite publics ne sont pas suffisants.

Alors, nous, ce qu'on dit, c'est qu'il y a un double constat : régime public pas suffisant, il faut trouver une alternative pour le rendre meilleur. Donc, cette alternative-là, c'est : améliorons le régime public, qui peut être à deux paliers, parce

que la rente longévité, c'est différent un peu du Régime des rentes du Québec tel qu'on le connaît aujourd'hui, mais c'est quand même un régime qui se base sur une institution qu'on a déjà, qui a déjà les mécanismes de perception, de gestion, puis qui est efficace, puis qui est peu coûteux, puis qui assure une protection minimale et puis une justice sociale entre les personnes qui y cotisent.

Mme Maltais : Je comprends que vous n'avez pas très confiance en la capacité de conserver les frais de gestion bas, vous appelez ça «voeu pieux». Pourtant, on a la Régie des rentes qui va surveiller, il y a des choses qu'on peut faire, il y a vraiment des... Il y a des articles, dans le projet de loi, qui discutent de cette question-là très sérieusement. Est-ce qu'il y a des choses qu'on pourrait faire? Je sais que vous n'êtes pas d'accord avec le principe du projet de loi, mais est-ce qu'il y a des choses qu'on pourrait faire pour rendre... pour s'assurer que la gestion soit la plus basse possible, des mécanismes qui sont possibles pour vous, qu'on aurait pu ajouter à ce projet de loi, qui auraient pu vous rassurer?

M. Faucher (Claude) : Bien, dans ce modèle-là, je... Écoutez, moi, la Régie des rentes, elle est chargée de vérifier les régimes de retraite. J'ai vu des endroits où les régimes de retraite se sont retrouvés à zéro, parce que la vérification était insuffisante, parce qu'il y a eu des problèmes en quelque part qui sont passés sous la couverture. Donc, je ne pense pas qu'une surveillance soit suffisante. Je pense que la Régie des rentes doit avoir la responsabilité de la collecte des sommes, de la gestion des sommes et de remettre les sommes aux personnes le temps venu et... Tu veux ajouter?

M. Pépin (Normand) : Bien, j'allais juste dire qu'il y en a un, modèle, qui permet de maintenir les frais d'administration très bas, c'est celui de l'administration par la Régie des rentes. Puis la Régie des rentes, à 0,2 % de frais d'administration, c'est, à notre sens, la meilleure performance qu'on ne pourra jamais atteindre. Avec les assureurs ou les fiduciaires, ou peu importe, là, ils ne s'approcheront même pas de ça. Il y a ça d'une part, puis c'est pour ça que, pour nous, l'urgence, c'est bien plus de mettre en oeuvre la rente longévité, parce qu'elle ne sera pleinement en oeuvre que dans 40 ans, puisqu'elle permet d'accumuler 0,5 % du salaire sur une base annuelle. Donc, l'urgence se résume bien plus là pour assurer la sécurité financière à la retraite que de mettre en place un régime volontaire où les rendements risquent d'être fortement grugés par justement ces frais d'administration là. Puis que ça... 2 %, on dit dans le mémoire, il y a des études qui démontrent que ça gruge jusqu'à 37 % des économies. Même à 1 %, c'est 25 % des économies qui sont grugées. Ça fait qu'il faut absolument veiller à ce que les frais d'administration soient les plus bas; puis les plus bas, c'est à la Régie des rentes, présentement.

Mme Maltais : Un petit mot concernant ce que vous venez de dire. Vous avez dit... Vous avez utilisé des mots difficiles, là, à entendre pour une ministre, pour le président de la Régie des rentes, c'est «des choses qui ont été faites sous la couverture». Probablement... Je ne sais pas si c'est une expression qui vous a échappé, là.

M. Faucher (Claude) : Non, non, j'ai dit : Ça a passé sous la couverture, dans le sens que personne...

Mme Maltais : Ah! O.K. Ça a passé...

M. Faucher (Claude) : Non, non, non!

Mme Maltais : ...sous la couverture.

M. Faucher (Claude) : Non, non, non! Écoutez...

Mme Maltais : Non, je sais que ce n'était pas... je pensais...

M. Faucher (Claude) : ...ce n'est pas un reproche à l'égard de la Régie des rentes comme telle, la Régie des rentes, là...

Mme Maltais : Ils travaillent bien.

M. Faucher (Claude) : Non, non, non, je n'accuse pas la Régie des rentes de rien...

Mme Maltais : Non, non, c'est ça.

M. Faucher (Claude) : ...si ce n'est que de ne pas avoir réussi à voir les problèmes et à intervenir avant que les problèmes se posent dans certains régimes de retraite.

Mme Maltais : O.K. Parce que, s'il y a des problèmes qui n'ont pas été vus mais que des gens sur le terrain voient, c'est évident que la Régie des rentes veut les entendre.

M. Faucher (Claude) : Oui, oui, c'est sûr.

Mme Maltais : C'est-à-dire que vous avez... S'il y a des gens des syndicats qui pensent qu'il y a quelque chose qui... il y a un régime des rentes qui est en train de dérapier, comme vous êtes un peu les... vous êtes les partenaires dans

ces régimes de retraite, la Régie des rentes envoie le message : Dites-nous-le tout de suite si vous avez des informations qu'on n'a pas, nous. Il leur est possible d'aller faire une vérification diligente très rapidement, toujours... Ça, cette collaboration-là...

M. Faucher (Claude) : Oui, tout à fait.

Mme Maltais : ...elle existe, elle est présente.

M. Faucher (Claude) : Quand on s'en aperçoit, Mme la ministre.

Mme Maltais : Oui, c'est ça. Mais on essaie... tout le monde essaie d'être vigilant de ce côté-là...

M. Faucher (Claude) : Oui, c'est ça.

Mme Maltais : On a tous à coeur, là, de protéger les régimes de pension. Il y a aussi la situation économique qui a fait que les régimes à prestations déterminées, ils ont plongé en 2008 puis ils n'arrivent pas à remonter la côte. Ça fait que je comprends.

Sur la rente longévité, un dernier mot, qui n'est pas une question mais qui est vraiment un commentaire : On a fait l'étude du rapport D'Amours. Le RVER n'est pas l'abandon de la rente longévité. La rente longévité considère encore qu'il y a trois paliers, qu'il y a un palier personnel. C'est une possibilité plus intéressante que les REER, d'aller se chercher un régime de retraite. Mais, la rente longévité, on va y revenir. La commission parlementaire va statuer, va faire un rapport d'ici le 17 septembre. Les travaux vont bon train. Et puis, ensuite, le gouvernement fera son lit. Mais ceci n'est pas un choix final du gouvernement, je tiens à le dire. Merci.

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

M. Gauthrin : Je vous remercie. Je vais intervenir sur la suite de ma collègue la députée de Taschereau et ministre, à l'heure actuelle. Il faut bien comprendre que nous parlons aujourd'hui d'un véhicule d'épargne et non pas d'un régime de retraite. Je comprends tout à fait le débat que vous avez lancé, à l'heure actuelle, quant à la nécessité d'un salaire différé, etc. On aura l'occasion de voir comment on peut améliorer les régimes de pension, comment on peut protéger, à l'heure actuelle, en partageant ou en mutualisant le risque dans les régimes de pension, on a toute cette réflexion à faire dans cette commission.

Nous sommes néanmoins préoccupés dans les très petites entreprises, et c'est ça qu'il faut qu'on comprenne, les petites entreprises dans lesquelles, excusez-moi, mais vous n'êtes pas tellement présents, c'est-à-dire le taux de syndicalisation dans les petits commerces n'est pas présent, et il n'y a pas de véhicule automatique pour inciter les gens à épargner. C'est pour ça que... Et je ne crois pas que le RVER soit une solution miracle à tout remplacer, mais au moins c'est un pas, un petit morceau dans lequel on essaie de bâtir.

Alors, moi, je vais vous poser quelques questions sur le RVER, tout en comprenant... Et comprenez bien qu'on ne se méprend pas, ici, de vouloir dire que c'est la solution unique dans la situation. Dans les RVER, il y a une dimension, les gens qui... Et vous me permettez d'ailleurs que je vous fasse référence aussi au témoignage, devant cette commission, de la fédération de l'entreprise indépendante, enfin ceux qui sont venus... — peut-être que je me méprends sur leur titre exact. Il y a quand même... Sans qu'il y ait de syndicalisation, ils ont fait un sondage parmi leurs membres, donc très petites entreprises, il y a 50 % qui sont prêts... alors que ce n'est pas la totalité, je comprends qu'il y a... de pouvoir aller de l'avant avec une cotisation patronale dans un régime de pension de ce type-là... d'accumulation de capital de ce type-là, 50 %, à peu près, dans leur sondage. Ça ne veut pas dire... Ce n'est pas 100 %, je comprends bien, puis vous avez votre raison d'être aussi là-dedans, mais il y a quand même une ouverture de leur part.

Et on leur a posé la question : Pourquoi l'employeur est prêt à aller dans cette question-là? Parce qu'il y a eu une rarefaction, actuellement, au niveau de la gestion de la main-d'oeuvre, et l'utilisation d'un moyen pour pouvoir permettre de capitaliser est un moyen de retenir les éléments importants dans leur main-d'oeuvre, et ils ont un intérêt aussi dans ce sens-là. De plus en plus, il n'y a pas uniquement un intérêt financier, il y a un intérêt aussi de gestion de la main-d'oeuvre.

Ce préambule étant fait, qu'on se comprenne bien où on se positionne, j'ai des questions à vous poser, plus précises, maintenant sur les RVER. Des gens sont venus nous dire : Il est important d'avoir... de bien conseiller. On ne peut pas... Pour l'individu, parce que ça devient un choix individuel, vous avez bien compris, la fonction conseil est une question importante. Est-ce que, si la loi allait un peu plus loin qu'elle n'est, là, maintenant, en obligeant l'administrateur d'avoir... de conseiller, en quelque sorte, le participant, est-ce que vous auriez une ouverture dans... ce serait une amélioration du système?

• (10 heures) •

M. Faucher (Claude) : Différents points. Premièrement, sur la présentation de la FCEI, que je n'ai pas entendue, et je n'ai pas eu l'occasion de lire leur mémoire non plus, mais vous me permettez de douter que 50 % des petites entreprises vont cotiser dans le régime. J'en doute énormément, parce que cette association patronale là est la première ou une de celles qui dénoncent vertement toute obligation de cotiser. Alors, si elles ne sont pas prêtes à être obligées à cotiser ne serait-ce que 1 % du salaire, je ne crois pas qu'elles vont volontairement accepter de le mettre, ce 1 % là.

M. Gauthrin : Bien, je prends note, et je vous fais confiance.

M. Faucher (Claude) : Et, avec respect, je vous dis que ça, quant à moi, là, c'est de la poudre aux yeux, que ce n'est pas la réalité de la vie, parce qu'à chaque jour ce n'est pas ça qu'on vit dans les milieux de travail.

Deuxième chose, vous parlez de la... ils ont parlé — parce que c'est d'eux que... vous nous indiquez leur position — qu'ils sont intéressés à cotiser en raison de la rareté de la main-d'oeuvre. Ça, c'est le problème du système qui est proposé, c'est que le système qui est proposé va être en fonction des aléas de la vie. Quand l'employeur va avoir de la misère à retrouver de la main-d'oeuvre, il va accepter de cotiser un peu. Quand ça va aller mieux pour lui, il va arrêter de cotiser, parce qu'il peut modifier, moduler sa cotisation à son gré. Alors, c'est un système qui ne fonctionne pas, c'est un système qui n'assure aucune protection pour les salariés. C'est un système qui fait tout porter sur le salarié. Et, le salarié qu'on aime, on va peut-être cotiser, peut-être, un petit peu plus puis, le salarié qu'on aime moins, on va peut-être arrêter de cotiser parce qu'il n'a pas été fin cette semaine. Alors, vous voyez, c'est un système, en tout cas, moi, qui me préoccupe au plus haut point.

La fonction conseil, bien, encore là, moi, je ne suis pas contre l'idée que les gens soient conseillés, mais, si les gestionnaires offrent un service-conseil en plus, ils vont augmenter les frais de gestion en conséquence. Alors, ça, c'est un autre problème.

M. Gauthrin : Mais, si vous me permettez, à un moment, le RVER, par rapport au REER, actuellement, permettrait malgré tout, en termes de coût, d'avoir un coût plus bas que ce qui irait dans les REER, à l'heure actuelle. C'est ce qu'on peut comprendre, parce qu'il y a quand même une gestion plus pour une forme de mutualisation du coût.

Je comprends votre argument, c'est-à-dire : Tant qu'à y aller pour des coûts les plus bas, aller dans la Régie des rentes, c'est encore plus bas que ce que vous pouvez trouver dans les RVER. Mais ils sont moins... le coût est plus bas quand même que le REER individuel que n'importe qui peut prendre dans une banque ou dans une caisse.

Est-ce que je peux vous poser une autre question? Vous vous êtes dit... Sur l'immobilisation, dans le projet de loi, actuellement, s'il y a partie cotisation patronale — j'ai bien compris vos réticences sur la... — elle est immobilisée. La partie de l'individu n'est pas immobilisée. Et donc est-ce que je comprends... Votre position, c'est de dire : Bien, si la partie de l'individu n'est pas immobilisée, il pourra l'utiliser pour toutes sortes de raisons que pour sa retraite, donc ce n'est pas réellement une protection pour la retraite. Est-ce que vous seriez favorables à ce que, dans la loi, on oblige aussi l'immobilisation des cotisations des individus par rapport aux cotisations patronales?

M. Faucher (Claude) : Bien, en fait, ce qu'on dit, et ça, ça vaut pour tous les systèmes, c'est que, pour nous, qu'il y ait une partie immobilisée, c'est essentiel, mais on veut quand même qu'il y ait une partie flexible, parce que, dans les premières années de la retraite, où on est en forme, où on est encore jeune, nos besoins financiers sont plus grands que quand on vieillit. Alors, on pense que, là, il devrait y avoir une certaine flexibilité mais pas nécessairement... et donc pas nécessairement une immobilisation où on a un rendement uniforme pour le restant de la retraite, mais qu'il y ait une certaine flexibilité pour pouvoir en retirer davantage dans nos premières années de retraite et un peu moins par la suite.

M. Gauthrin : Merci. Je change de sujet, parce que j'ai un certain nombre de points que je voudrais aborder avec vous, hein? Dans votre mémoire, vous dites : Bien, il peut même y avoir des situations dans lesquelles les CELI sont plus intéressants que des REER ou éventuellement des RVER. C'est inclus quelque part dans une partie de votre mémoire, je crois. Est-ce que la possibilité d'intégrer le RVER à l'intérieur d'un CELI — parce qu'on a commencé à jouer avec cette idée-là — c'est quelque chose à laquelle vous avez réfléchi, à ce moment-là?

M. Pépin (Normand) : Je ne sais pas où est-ce que vous avez vu ça dans notre mémoire.

M. Gauthrin : Alors, si ce n'est pas vous, c'est donc votre frère. Excusez-moi, c'est parce que j'ai... Non, non. J'ai lu tous les mémoires, il y a une personne... Alors, ce n'est peut-être pas vous, c'est peut-être les gens qui viennent après vous. Alors, si ce n'est pas vous, je m'en excuse, mais il y a quelqu'un qui prétendait et qui est dans les... Excusez-moi, je pensais que... Si ce n'est pas vous, c'est donc que... Ce n'est pas votre frère, mais... parce que ce n'est pas nécessairement vos frères qui vont venir témoigner.

M. Pépin (Normand) : Mais que ça soit placé dans un CELI ou ailleurs, en tout cas, pour nous, ce n'est pas là le problème, là, ce n'est pas le véhicule. Le problème, c'est que, M. Faucher l'a dit, il n'y a pas de mutualisation du risque, il n'y a pas d'économie d'échelle importante. C'est tout ça, les problèmes, là. Ça fait que...

M. Gauthrin : Mais ça, j'ai compris tout ça. Et faites bien conscience, là, on n'est pas en train de vous vendre le RVER comme étant la réponse des parlementaires aux problèmes soulevés par le rapport D'Amours. Je pense que ma collègue la ministre l'a rappelé, et ce n'est pas ça. Mais on se dit : C'est un instrument supplémentaire qu'on donne dans le coffre à outils, pour les gens.

Et je vais rentrer maintenant sur le dernier point que je voulais aborder avec vous. Vous êtes venus témoigner, peut-être pas... Est-ce que c'est vous qui avez témoigné devant... Bon, enfin, votre centrale syndicale est venue témoigner ici dans le cadre du rapport D'Amours. Vous avez soulevé, dans votre témoignage, un exemple sur le côté sectoriel, et qui était le sectoriel multipatronal, que vous représentez actuellement pour les garagistes, les garagistes dans... et vous aviez donné l'exemple des gens qui sont à la fois garagistes et concessionnaires d'automobiles dans la région du Lac-Saint-Jean... attendez, je m'excuse, Saguenay—Lac-Saint-Jean, et là vous dites : On les représente et on a réussi aussi à développer un régime de pension pour ces gens-là.

Regardez, on fait face, actuellement, dans une situation où les gens sur le marché du travail vont changer plusieurs fois d'employeur; la période où on rentrait à 20 ans chez Domtar et on en sortait à 65 ans avec un régime qui était à prestations déterminées n'est plus ce qu'est la réalité du marché du travail. Est-ce que le RVER pourrait être un moyen sectoriel? Je comprends le problème qu'il y a avec le multipatronal, ça va? Et je sais, mais on ne peut pas nécessairement faire dans tous les secteurs du multipatronal comme vous l'avez fait, et je reconnais qu'à la CSD vous avez été précurseurs dans ce domaine-là. On se comprend bien, et je vous tire mon chapeau pour ce que vous avez fait. Mais est-ce qu'un RVER sectoriel, vous comprenez, dans lequel on regrouperait, par exemple, les restaurateurs, les employés d'un restaurant sur un territoire donné, ou des choses comme ça, pour avoir une certaine masse critique, vous ne pensez pas que ça serait une possibilité d'avoir... de commencer à sectorialiser une forme de protection de la retraite? Parce que vous avez réussi à le faire, et chapeau de votre part pour ce que vous avez réussi à faire pour les garagistes... enfin, les employés de garage.

M. Pépin (Normand) : Oui. Ce qu'on a réussi à faire, par ailleurs, c'est aussi un régime à prestations déterminées...

M. Gauthrin : Je suis d'accord avec vous.

M. Pépin (Normand) : ...donc il y a cotisation patronale. Pour nous, on n'en sort pas. S'il n'y a pas cotisation patronale, on ne parle pas de la même chose, là, on ne parle pas de... Puis, admettons un RVER pour la restauration, si les employeurs ne sont pas tenus de cotiser, ils vont se mettre à s'analyser l'un l'autre pour savoir qui a les coûts salariaux les plus élevés, puis il n'y a personne qui va embarquer là-dedans. C'est ça, tu sais, ça...

M. Gauthrin : Alors, est-ce que... Et je vais vous dire que...

M. Faucher (Claude) : Excusez-moi. Si vous me permettez, juste en complément...

M. Gauthrin : Allez-y, monsieur. Parce que je voudrais... Vous comprenez à quel point on...

• (10 h 10) •

M. Faucher (Claude) : ...vous avez soulevé quelque chose d'important, quand même, lorsque vous avez... dans votre question, et peut-être que ça m'a échappé dans le projet de loi, mais le fait que les personnes aujourd'hui changent souvent d'employeur comparativement à l'époque où j'ai commencé à travailler, ça aussi, c'est un problème, parce que, là, ici, est-ce qu'il va y avoir transférabilité des sommes d'un employeur à l'autre? Qui va... Vous voyez? Est-ce qu'il va y avoir multiplicité d'accumulation de sommes d'une entreprise à l'autre? Si je change d'employeur puis que je veux cotiser, ils n'iront pas dans la même institution financière, qu'est-ce qui va se passer? Ça, je ne le sais pas. Ça m'a peut-être échappé. Mais je soulève que ça, c'est un autre problème qui milite...

M. Gauthrin : Non, non, mais... Vous avez raison. Et vous le soulevez là-dedans...

M. Faucher (Claude) : Ça, c'est un autre problème qui milite en faveur d'une gestion dans une institution unique comme la Régie des rentes.

M. Gauthrin : Non, je comprends bien. Et vous le gérez même, à l'heure actuelle, dans... Je crois que c'est vous. Si ce n'est pas vous, c'est encore votre frère, là. Je crois que vous soulevez la question en disant : Bon, si, dans l'entreprise, l'entreprise grossit tellement qu'elle se syndique... vous partez une entreprise qui n'est pas avec un RVER, parce qu'elle est non syndiquée, petite entreprise, etc., elle grossit et elle se syndique, et vous négociez un régime de pension, quelle est la transférabilité entre là et le nouveau régime de pension? Je pense que c'est vous qui avez soulevé, dans votre mémoire, cette question. Si ce n'est pas vous, je vous confonds avec quelqu'un d'autre. Mais, vous voyez, le problème de transférabilité est un problème important et majeur à ce niveau-là. Moi, j'ai...

Est-ce que vous me permettez que je vous pose une question? Puis vous avez abordé deux fois ou trois fois la question du rapport D'Amours. Je le sais, ce n'est pas l'objectif actuellement. Je sais que vous représentez aussi beaucoup des travailleurs dans les municipalités. Le rapport D'Amours parle d'une négociation à trois pour réduire le déficit accumulé avec... si jamais on demande une contribution des retraités, enfin une diminution des... Est-ce que vous avez réfléchi comment ça pourrait se faire, une négociation à trois? Sinon, je vous pose la... Si vous ne pouvez pas me répondre ici, parce que vous êtes... C'est un problème que j'ai posé à tous les représentants des centrales syndicales. Je ne pense pas vous l'avoir posée à l'époque, mais vous voyez, dans le rapport D'Amours, la difficulté qu'on a à ce niveau-là. Peut-être, je vous promettrai de communiquer avec vous à un moment pour avoir plus d'information. Si vous voulez répondre...

M. Pépin (Normand) : Je peux vous dire ce qu'on disait dans notre mémoire sur le rapport D'Amours. C'était que, la période de cinq ans qui s'ouvrait pour résorber les déficits, puis avec possibilité de décision unilatérale après trois ans, on était tout à fait contre. Nous autres, ça doit passer par la négociation.

M. Gauthrin : Ça, j'ai bien compris.

M. Pépin (Normand) : Mais la négociation, c'est...

M. Gauthrin : Ça, j'ai bien... Entre vous et moi, il y avait unanimité de la part des représentants des centrales syndicales, quelles qu'elles soient, à ce niveau-là. Est-ce que ma collègue voulait poser la question sur les coûts?

Une voix : ...

M. Gauthrin : Alors, je vous remercie réellement. Et je tiens aussi, quand même, à féliciter la CSD pour son originalité dans tout ce qui est l'approche sectorielle que vous êtes en train de développer, ça a été un élément intéressant, avec les problèmes néanmoins, mais ce n'est pas leur objectif; les régimes multipatronaux, etc., ne sont pas non plus exempts d'un certain nombre de problèmes. Mais, ça, vous avez été original. M. le Président, j'ai terminé, je pense, mes questions.

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

M. Dubé : Merci beaucoup, M. le Président. Alors, je veux aussi vous remercier. Puis je pense que je comprends un petit peu plus votre point de vue par rapport à où se situe le RVER dans l'ensemble du rapport D'Amours, puis je respecte beaucoup votre opinion. Mais j'aimerais peut-être vous demander, dans un dernier effort, parce que vous avez fait beaucoup de travail pour ça, de dire... et je respecte beaucoup votre opinion là-dessus, parce qu'on y souscrit, que les gens n'ont pas d'argent pour épargner. Alors donc, c'est un des problèmes fondamentaux. On le voit, leur marge de manoeuvre, elle est toute petite. Et vous dites que le succès d'un RVER pourrait être amélioré, en tout cas avec les objectifs que l'on a pour les travailleurs, s'il y avait une contribution de l'employeur obligatoire. C'est l'essentiel de votre demande. Parce que vous dites : Les gens n'ont pas d'argent pour épargner, il faut que ça soit quelqu'un d'autre qui le fasse.

Moi, j'aimerais vous demander : Dans votre dernier effort, est-ce qu'il y a d'autres façons qui permettraient à l'employeur, sans y être forcé, mais être intéressé à le faire — puis j'avais posé la question à d'autres gens qui ont fait des présentations — par exemple de les inciter fiscalement à pouvoir le faire? Est-ce que ça a déjà été regardé par votre organisme, à savoir, par exemple, si la déduction de l'employeur pouvait avoir... disons, une fiscalité plus grande ou plus avantageuse qui permettrait à l'employeur d'être incité à contribuer au RVER de ses employés, ce qui n'est pas le cas d'un REER ou... J'essaie de voir où pourraient être les différences intéressantes avec d'autres véhicules qui sont considérés présentement.

M. Faucher (Claude) : Vous me permettez deux choses. Premièrement, nous n'avons pas dit que les travailleuses et travailleurs n'ont pas à apporter une certaine contribution, là. Notre propos n'est pas là. On dit qu'il faut...

M. Dubé : ...pas beaucoup.

M. Faucher (Claude) : Oui, on a dit que, ceux qui n'épargnent pas, ce n'est pas par plaisir qu'ils n'épargnent pas, c'est parce qu'ils n'ont pas les moyens d'en mettre. Ça, on a dit ça. Mais, en même temps qu'on a dit ça, on a dit aussi que, pour assurer une certaine stabilité du revenu ou un revenu minimum décent à la retraite, il faut qu'il y ait une contribution patronale et des travailleuses et des travailleurs. Bon, à quel niveau? Ça se discute, mais il faut que les deux contribuent. On accepte que les travailleuses et travailleurs apportent une contribution. Le problème qu'on a aujourd'hui, c'est qu'une fois que je reçois ma paie, si j'ai besoin de toute ma paie pour me nourrir, puis me loger, puis m'habiller, je ne peux pas épargner. Et on vit encore dans une société de consommation où on nous incite beaucoup à consommer énormément, même beaucoup au-delà de nos moyens.

M. Dubé : Je suis tout à fait... Puis, comme je n'ai pas beaucoup de temps, je me permets de vous dire : Ma question, ce n'est pas ça. Je vous l'ai dit, je suis d'accord avec votre commentaire là-dessus. Ce que je vous dis : Qu'est-ce qui...

M. Faucher (Claude) : ...est-ce qu'on a réfléchi à des exemptions fiscales pour que les employeurs soient tentés de cotiser? Nous autres, on pense que les employeurs, ils en ont assez, des bénéfices fiscaux. Ils en ont peut-être même trop, à notre avis.

M. Dubé : Ah bon! O.K., alors, il y en a... Puis il n'y a pas d'autre façon, selon vous.

M. Faucher (Claude) : Je ne sais pas si on ne peut pas réfléchir à d'autres façons, on n'est pas là.

M. Dubé : Alors, la seule méthode, c'est l'obligation.

M. Faucher (Claude) : Il faut qu'ils cotisent. Si c'est un régime social... Les employeurs, là, ils ne peuvent pas juste se décharger de toute responsabilité puis dire aux gens : Organisez-vous avec tout dans la vie...

M. Dubé : Puis peu importent les notions de compétitivité avec les autres entreprises puis la charge, déjà, fiscale.

M. Faucher (Claude) : ...on est au même niveau, ça ne crée pas de problème de compétition. Tout le monde est au même niveau, tout le monde a l'obligation de contribuer.

M. Dubé : Ah bon! Vous comparez ça avec... Quand vous parlez de ça, vous comparez ça avec qui? Avec d'autres provinces?

M. Faucher (Claude) : Si on a un système... Ah, vous parlez d'une province à l'autre? Bien, on n'est pas obligés de toujours se comparer à ce qu'il y a de pire dans une société, non plus, hein?

M. Dubé : À ce qu'il y a de mieux, peut-être?

M. Faucher (Claude) : On peut essayer d'améliorer notre sort. Ça, c'est une possibilité qu'on peut regarder. Moi, ça me frustre toujours quand on dit : Le voisin, il a moins, il faut que je te coupe, alors nivelons-nous tous par le bas. Peut-être que c'est moi, ici, qui gagne le moins cher, baissions tous nos salaires parce que je gagne moins cher.

M. Dubé : On peut s'améliorer par le haut.

M. Faucher (Claude) : Je pense que ce n'est pas un bon raisonnement. On n'est pas dans ce schème de pensée là, à la CSD.

M. Dubé : On va s'entendre qu'on diffère d'opinion là-dessus.

M. Faucher (Claude) : ...comprends.

M. Dubé : Merci beaucoup. Merci, M. le Président.

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

Mme Maltais : M. le Président, je vais... dernier... Parce que j'écoutais les échanges et je voudrais juste spécifier quelque chose pour qu'on se comprenne bien. Imaginons qu'un employé ait de l'argent dans un RVER, et que ce soit la firme X qui gère ce RVER, et puis il s'en va dans une autre entreprise. Dans cette autre entreprise, c'est la firme Y qui gère le RVER. L'employé a deux choix. Il peut décider de laisser ses fonds chez X et d'ouvrir un RVER dans Y, parce que c'est de façon automatique, là, maintenant tous les employés de cette entreprise sont chez Y, ou bien il laisse ses fonds chez X, qui lui apporteront des rendements qu'il utilisera quand il voudra, rendu à sa retraite, puis il ouvre chez Y, ou bien, carrément, il prend son argent qui est chez X, puis il le transfère chez Y en disant : Bon, bien, je veux mon argent tout au même endroit. C'est sûr que c'est plus complexe, mais ça arrive rarement 20 fois dans une vie, là, ces changements d'entreprise, même si les gens changent plus souvent. Mais c'est là... On essaie d'avoir de la souplesse là-dessus pour que la personne puisse encore avoir le contrôle sur ses fonds.

Alors, je veux vous dire qu'il y a cette mécanique de transfert qu'on va regarder sûrement en étudiant la loi article par article. Mais on a prévu que les gens, maintenant, changent d'emploi. Ils changent d'emploi, ils ne sont plus affiliés comme avant à une entreprise, il n'y a plus... Pour toutes sortes de raisons dont on pourrait sûrement discuter longtemps, il n'y a plus ce sentiment d'appartenance à une entreprise comme avant. Et donc la possibilité de transfert, elle est là, elle existe, puis c'est important. Parce que c'est un point que vous avez abordé, puis vous avez raison, c'était quelque chose d'important.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Ça va? Il resterait un petit peu de temps encore pour à peu près tout le monde. Je ne sais pas si vous avez d'autres choses à rajouter. Ça va?

M. Gauthrin : Moi, je tiens à vous remercier. Merci beaucoup.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Alors, MM. Faucher et Pépin, merci beaucoup de votre participation à notre commission.

Et je suspends les travaux quelques minutes pour permettre aux représentants de l'Association canadienne des administrateurs de régimes de retraite de prendre place.

(Suspension de la séance à 10 h 20)

(Reprise à 10 h 24)

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Alors, nous reprenons nos travaux, et je souhaite la bienvenue aux représentants de l'Association canadienne des administrateurs de régimes de retraite. Messieurs, vous avez une dizaine de minutes pour vous présenter, présenter votre organisme et évidemment présenter votre mémoire. Alors, à vous la parole.

**Association canadienne des administrateurs
de régimes de retraite (ACARR)**

M. Lavigne (Pierre) : Merci. Bonjour, Mme la ministre, M. le Président, membres de la commission. Alors, l'Association canadienne des administrateurs de régimes de retraite, l'ACARR, est heureuse de présenter son point de vue sur le projet de loi n° 39 sur les régimes volontaires d'épargne-retraite.

Mon nom est Pierre Lavigne. Je suis membre du conseil d'administration et membre du conseil régional du Québec de l'ACARR. Je suis accompagné aujourd'hui de — à mon extrême droite — M. Julien Ranger, qui est également membre du conseil régional du Québec; ici, M. Bryan Hocking, chef de la direction de l'ACARR; et M. Andrew Harrison, qui est vice-président de l'ACARR.

Alors, l'association a soumis ses commentaires dans un document qu'on a déposé en début de semaine. Les éléments clés de ce rapport seront résumés par mes collègues avant de répondre à vos questions.

Je tiens à remercier la commission d'avoir mis à notre disposition de la traduction simultanée. Ça va nous permettre — à M. Hocking et à M. Harrison — de participer activement à cet échange. Alors, sur ce, je passe maintenant la parole à Bryan Hocking.

M. Hocking (Bryan D.) : Merci, Pierre. Bonjour, mesdames et messieurs.

I am the CEO of this association, as appeared... as indicated. Thank you once again for inviting us. You may see me as being familiar, obviously, with the D'Amours Report. We came several weeks ago and spoke to you with, at that time, different colleagues with me, where Mr. Brown accompanied us, who is our president, and two other members of our Québec regional council...

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Excusez-moi. Excusez-moi une petite minute, M. Hocking. On est en traduction simultanée. Est-ce que vous pourriez parler un petit peu plus lentement, s'il vous plaît, pour que la traduction puisse suivre? Merci.

M. Hocking (Bryan D.) : My apologies. Just very quickly, I am here today with a different delegation than I was two weeks ago, when I was here for the D'Amours Report, and we came with Mr. Brown, our president at that time, for that discussion, and two other colleagues from our Québec regional council. This time I am here today with, again, two new colleagues from the council, and our vice-president of the association, Mr. Harrison, will introduce in a second.

Other the interest of time, because you did hear about the ACP in the last time that I was here with you, we are a national organization. Very briefly, we are non-profit; we represent the pension industry across Canada. We represent plan sponsors, plan administrators and their associated service providers. The organization itself has taken a number of months to assess the report that we are presenting you today and prepare the report on Bill 39. It has been a lot of work, by number of people in the industry across Canada, to develop the report for you. We represent about 400 plans and about 3 million members, plan members included in that, and we have about \$330 billion under assets, to give you an idea of what we reach out as an organization.

With that I am going to take a moment and just introduce Andrew Harrison, to my right, who is our vice-president. Andrew is a partner with BLG, Borden Ladner Gervais, in Toronto, and has been on the board of direction for the past year, has been involved with the association for years, was a Chair of our national policy committee for a number of years, went through the whole process with the... report and our preparation of responses to the judge report on... wealth of experience behind well known in the industry. He will become our Chair of the association in about two weeks' time or a week and a half time, when we meet at our annual meeting. So at this time I'd like to turn the floor over to Andrew and let him offer a few comments. Thank you.

• (10 h 30) •

M. Harrison (Andrew) : Merci, Bryan. Mr. Chair, members of the Committee, I'd like to echo my colleagues, thanks for having us here to speak to you today, and, in particular, to thank you for enabling me to understand what's being said.

What I'd like to do is just briefly give our high-level comments on the bill, and, after those high-level comments, we'd be happy to respond to any questions either out of our material or just more generally that the Committee may have.

As a general matter, the ACPM does very much support the concept of the VRSP. It's an element of our retirement system that, we think, provides a much... a great degree of flexibility. It allows another option for extending retirement savings and retiring coverage. So, as a general matter, we do very much support this bill.

There are perhaps three principal comments that I'd like to bring to the Committee's attention in terms of the way the bill is structured. The first is : We think that it's very important that the bill be harmonized as much as possible with the comparable legislation, both at the federal level and among the other provinces. We think that harmonization will make the VRSP a much more attractive product; it will make it more likely that both financial institutions will provide it, and employers will take it up, particularly employers on a national basis. It will also help, we think, to promote the low-cost objective of the legislation.

The second key point I'd like to rise is the voluntary versus mandatory nature of the VRSP. As a general principle, the ACPM favors a voluntary approach to the private sector retirement savings area. We see the overall retirement savings system is having some mandatory elements, particularly the GIS, OAS and the QPP, but we do see the private sector employer-based saving scheme as essentially a voluntary program.

The third point I'd like to make is that we think that there are some restrictions within the bill that may detract from its effectiveness. And, in particular, I'd like to focus on the limited list of entities that can be an administrator of a VRSP. We think that it would be preferable if that list were opened, if only by allowing the regulators to admit additional administrators so that they could show that they met the relevant criteria, and, secondly, we believe that the restriction on having only one plan offered by a particular administrator is narrower than it needs to be. We think that it is possible to maintain a low-cost environment while having different types of plans, serving different needs within the savings base.

Those were my initial introductory remarks. So we will be more than happy to respond to any question that the Committee may have. Thank you.

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

Mme Maltais : Merci, M. le Président. Bonjour, bonjour. Rebienvenue, M. Hocking, M. Harrison, M. Lavigne, M. Ranger, bienvenue. Merci beaucoup d'avoir pris le temps de vous pencher sur ce projet de loi et sur cette innovation qu'on essaie de faire, que sont les régimes volontaires d'épargne-retraite.

D'entrée de jeu, vous ciblez trois points, particulièrement l'harmonisation nécessaire avec le fédéral, le côté volontaire et, ensuite de ça, le fait de n'avoir qu'un seul régime par administrateur. Ce sont donc les trois points centraux sur lesquels vous voulez qu'on aborde, je pense, ce projet de loi. Enfin, ce sont des... S'il y en a d'autres après, ne vous gênez pas pour intervenir pour nous donner d'autres modèles, mais on va vous interroger sûrement sur ces trois points-là, le premier étant... Vous m'avez étonnée en disant que, si on n'harmonisait pas, il y avait... plutôt que l'harmonisation — on va le prendre du côté positif — amènerait plus d'attraits pour les employeurs et pour les institutions. C'est le mot, à peu près, que vous avez utilisé. Or, ici, des institutions financières nous semblent très intéressées déjà au RVER tel qu'il est proposé. Et elles nous ont même dit qu'elles étaient toutes sur la ligne de départ. Parce qu'il y a un marché là-dedans, là, c'est sûr qu'il y a un marché à conquérir. Elles sont plutôt très intéressées à nous le voir mettre en marche rapidement.

Alors, quelles seraient les modifications qu'on pourrait faire qui pourraient vous le rendre plus attractif? En quoi l'harmonisation pourrait-elle améliorer ce système? J'essaie de comprendre qu'est-ce qui ne va pas avec les autres provinces, qui pourrait déranger dans ce projet de loi.

M. Harrison (Andrew) : Thank you very much for that question. I think that the... My comment was not so much intended as a criticism of what the bill currently provides, but, as you know, the bill provides for a number of details to be implemented by way of regulation. Let me give you an example. There is a requirement that the investment options be constrained in a manner specified by regulation. We think that it would be beneficial if... in preparing those regulations and in identifying the criteria for what investments are permitted within the VRSP, that the requirements imposed, for example, in the federal pooled register pensions plans legislation, be kept in mind, so that, if some of these offering a plan, they can do so and provide the same investment options for members across the country.

Mme Maltais : Vous voulez dire que la... J'aimerais ça que vous expliquiez mieux, là. Est-ce que c'est : ce qui va se faire au Québec devrait être utilisable au Canada, ou c'est : s'il existe déjà quelque chose au Canada, il faudrait qu'on l'utilise au Québec?

M. Harrison (Andrew) : I really do think it goes both ways. I think the reality is that we have only one set of legislation that's currently enforced, namely the federal legislation. So that's really the only way... It's kind of a first move or advantage that, if you set up the first set of rules, it's much easier for others to harmonize to that. But, I mean, as a concept, we think that it is helpful for the various provincial jurisdictions to speak to each other and try to make sure that we don't have multiple, if not conflicting, just different sets of rules that a provider of a plan would have to comply with in order to offer it on a national basis.

Mme Maltais : Je peux vous dire qu'on a vérifié quand même à ce que ça reflète assez sensiblement ce qui s'était fait au fédéral mais que le petit caractère unique qu'on a ici, que certains, comme moi, veulent voir grandir, ne les a jamais rebutés. Mais on va essayer quand même de voir à ce que la vie soit facilitée pour les employés et pour les employeurs, c'est clair. On a quand même une assez bonne harmonisation avec le fédéral. C'est pour ça que je vous demandais, pour voir, s'il y avait des points plus particuliers qui vous semblaient extrêmement délicats.

M. Harrison (Andrew) : I don't think so. And, I mean, clearly the VRSP can work even if it departs in many ways from other jurisdictions. We just think that, if the ultimate goal of this is to provide a low-cost savings vehicle that is really available, the more can be similar across the country, the more likely it's going to be a successful product.

Mme Maltais : Sur le... vous pensez que ça peut... l'harmonisation pourrait avoir, par exemple, un impact positif sur le faible coût de gestion.

M. Harrison (Andrew) : Absolutely.

Mme Maltais : Maintenant... O.K., fort bien. Sur le caractère volontaire, je sais que vous vous référez, dans votre mémoire, au Royaume-Uni. Il semblerait que, là-bas, il y ait eu une implantation progressive. Est-ce que vous pourriez nous... C'est probablement de là que vous avez pris cette idée de revoir le caractère obligatoire pour les employeurs, volontaire pour les employés. Mais, de revoir le caractère de l'obligation pour les employeurs, j'aimerais ça que vous nous expliquiez en quoi ça peut être un frein ou en quoi le Royaume-Uni pourrait nous inspirer.

M. Harrison (Andrew) : Well, I think there are probably two ways. Firstly, it's my understanding that the United Kingdom scheme is indeed mandatory as the VRSP is proposed to be. And that is obviously different from what I suggested we should have, but that is the way that... the policy decision that the U.K. has made in terms of how they're going to impose their retirement savings program. The point that we made in our paper regarding the U.K. scheme, and this is the second response to your question, is that the U.K. implemented their — it's called the NEST — proposal on a staggered basis. So they started off with the very largest employers and required them to enroll their members, and then the rollout for progressively smaller and smaller employees was further and further delayed.

Now, I think the idea was that, first of all, you achieve a sort of a best bang for your buck by getting the large employers on your side, large volumes of people into the plans quickly. The corollary benefit is that for the smaller employers they have the benefit of the kinks being worked out of the system so that, before you have the less sophisticated people, perhaps the less willing participants, they are being enrolled into a scheme that is already stable; it has the advantage of scale, and it just works in a tested way. So I think those are the two elements of the U.K. system that I'd like to... a lot.

• (10 h 40) •

Mme Maltais : O.K. Ça touche vraiment un point important, ce que vous nous amenez, puis qui m'interpelle beaucoup. Vous savez, ici, il y a, au Québec, un taux de syndicalisation de 40 %, et c'est principalement dans la grande entreprise que l'on retrouve des syndicats, c'est dans la moyenne entreprise et la grande entreprise. Les régimes qui proviennent de conventions collectives sont des régimes où les deux cotisent, employeurs, employés. Ce sont les régimes qui protègent le mieux, en général, les employés, même s'ils sont fragilisés. On est en train de faire des travaux pour essayer de consolider, de stabiliser ces régimes qui, généralement, sont des régimes à prestations déterminées. On se dirige parfois vers des prestations cibles, mais ce sont quand même des régimes où il y a cotisation des deux côtés.

Alors, en allant seulement vers la grande entreprise dès le début, est-ce qu'on ne risque pas d'avoir un facteur d'attrait, pour la grande entreprise, pour des régimes qui sont finalement moins intéressants, parce que l'employeur n'y cotise pas? Ça va être intéressant pour l'employeur mais moins intéressant pour les employés. Et j'essaie de voir jusqu'où la... où est-ce qu'on peut tirer une ligne où ça en devient assez attrayant pour permettre aux gens de stabiliser leurs revenus, donc d'épargner ce qui nous manque — il y a 2 millions de Québécois qui n'épargnent pas, au Québec, sur 4 millions de travailleurs, 2 millions qui n'épargnent pas — mais sans devenir tellement attrayant qu'on déstabilise nos régimes qui sont les meilleurs, qui protègent le mieux la sécurité financière des gens à la retraite.

Alors, je ne le sais pas si vous savez, par rapport au Royaume-Uni, s'il y a un fort taux de syndicalisation dans ces grandes entreprises, s'il y a eu un impact sur les autres types de régimes. Est-ce que ça a juste stabilisé ou ça a amené un bouleversement dans les régimes de retraite?

M. Harrison (Andrew) : You raise some very good points. And I should make it clear that the ACPM is very, very supportive of traditional defined benefit plans; it's always been one of our key policy planks. We see the VRSP as an additional product, an additional way in which people can save if their employers do not offer them a defined benefit plan, so we're in no ways trying to undercut the defined benefit system.

To go back to the U.K. experience, it's my understanding that there's been virtually a complete departure in the private sector from defined benefit pension plans, and that was one of the key drivers behind making the U.K. NEST system mandatory, that it wasn't as though there was a concern that it would undercut existing plans. The existing plans simply would've not been provided anymore. So moving, then, to the situation in Québec, we don't see the VRSP as being a significant challenge to an existing employer that offers an existing pension plan. I mean, first of all, by the terms of the statute, if an employer offers either a pension plan, but even a group RRSP or a group TFSA, they are simply not subject to the requirements of the statute. So there is no compliance concern; they simply continue to offer the program that they have. I think all the more so in the unionized environment where it will be very rare that a corporation could take an existing defined benefit plan and substitute a VRSP without getting the consent of the union to do that.

So I think, as a practical matter, we really do see the VRSP as an opportunity to cover the 2 million people you mentioned, who don't have any coverage right now, rather than cannibalizing the existing base of traditional pension plans.

Mme Maltais : Parfait. Merci beaucoup. Une dernière chose. Est-ce que vous pensez qu'outre l'harmonisation... Est-ce qu'il y a des choses qu'on pourrait faire dans ce projet de loi pour améliorer le contrôle des frais de gestion ou si vous croyez que c'est... on a ici, là, la base pour permettre que les frais de gestion restent le plus bas possible? Nous, on a la Régie des rentes qui va opérer une surveillance; il y a même des pénalités, il y a des pouvoirs de retrait. Est-ce que vous pensez que, de ce côté-là, ce projet de loi est bien écrit ou s'il y a des améliorations potentielles?

M. Harrison (Andrew) : I would say, on the whole, the bill is well written, and there is a base here for the offering of pooled products at an institutional price. So there will be, I think, a significant improvement over the pricing that can be offered in, for example, retail products or the types of products that very small group of people are able to obtain at the moment. And I think the key to that is scale. The scale will come from people wanting to get into the product. And we think, again, that it ties back to harmonization, that the more it can be a single product that people get into rather than a series of ten different products, the more likely that is to happen.

Mme Maltais : Ça va. Merci beaucoup.

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

M. Chapadeau : Merci, M. le Président. Merci pour votre présentation. J'aurais une brève question, puis peut-être que vous y avez répondu, j'ai manqué un bout, là, de la réponse que vous avez donnée, mais vous suggérez, sur la question du caractère obligatoire, vous suggérez qu'il y ait... que ce soit fait de façon graduelle, des grandes entreprises jusqu'aux plus petites entreprises. Quel est le délai que vous souhaiteriez? Vous dites dans votre mémoire : «...afin de donner à ces dernières le temps de s'y préparer.» Est-ce que vous avez des suggestions à faire à propos du délai de cette progression-là, des grandes entreprises jusqu'aux petites entreprises?

M. Harrison (Andrew) : I don't think that we have any particular... There's no magic timeline. I think, in the U.K., it was done over a three or four-year period. But I think that the point was that it enables... There needs to be, I think, a number of years to enable the plans to get up and running, to get people enrolled, to develop the scale, and it then becomes a question of, you know, staged implementation.

Now, I recognize that, within the bill, there is a two-year delay before the bill becomes effective for employers, but that is quite a short time to get plans up and running from a zero balance standing start to full operation.

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

Mme Maltais : Oui. Pour continuer dans la même veine, sur l'implantation progressive, beaucoup de gens sont venus nous dire : Peut-être que vous allez... vous visez trop large en commençant à cinq employés et plus. Parce que le projet de loi vise les entreprises de cinq employés et plus. Certains nous disent 10 et plus, 20 et plus. Ça provient de toutes directions. Ce n'est pas seulement les employeurs qui disent ça, il y a aussi les syndicats. Est-ce que vous avez une opinion là-dessus? On nous parle...

On réfléchissait à une implantation progressive : une première année, les 20 et plus, ensuite descendre, 10 et plus. Quand on a fait l'équité salariale au Québec, c'est comme ça qu'on a procédé. On est allés dans la très grande entreprise, ensuite la moyenne, ensuite la petite. C'est un peu ce qui s'est fait au Royaume-Uni. Et nous, on est dans le cinq, 10, 20, là, on est dans le petit.

Les compagnies, les gestionnaires de fonds de retraite, elles nous disent : Nous sommes prêts, on peut y aller. Tu sais, c'est... On peut atteindre ces 2 millions de Québécois très rapidement. Est-ce que vous avez une opinion, s'il pouvait y avoir un impact sur le marché si on faisait une implantation progressive, par exemple?

M. Ranger (Julien) : Bien, peut-être pour commenter sur la question du... La définition de l'employé visé est un concept clé dans la loi. Le projet de loi le fixe à cinq. Nous, comme association, on n'a pas voulu se prononcer sur cinq, 10, 15 ou 20. Les opinions sont partagées là-dessus, même à l'intérieur de notre association. Par contre, une idée à laquelle nous avons pensé, c'est de rajouter un critère par rapport à ceux qui sont déjà établis à l'article 41. Ici, en ce moment, il y a un critère qui prévoit que les employés devraient avoir été... avoir une période de service continu d'au moins un an. Par contre, nous croyons qu'il pourrait y avoir un critère additionnel qui est semblable à celui qu'on retrouve dans la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, c'est-à-dire que l'employé doit aussi avoir accompli 700 heures de travail ou avoir atteint 35 % du maximum des gains admissibles. Et donc, dans ce cas-ci, ça permettrait de restreindre l'application de la loi aux employés qui sont, disons, à temps très partiel.

Donc, par exemple, si vous avez... Moi, je prends tout le temps, disons, l'exemple d'un magasin au coin de la rue, l'entrepreneur engage cinq employés, du monde qui sont relativement jeunes, ils travaillent à temps très partiel, ils font moins de 500 heures par année. Est-ce que cette entreprise-là devrait vraiment tomber... être assujettie à cette loi-là? D'un autre côté, si on parle d'une entreprise qui a cinq employés à temps plein, ce n'est pas la même situation ici.

Donc, nous, on recommanderait d'ajouter un critère qui est semblable à celui de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite. Et l'Assemblée nationale a déjà... en adoptant ce critère-là dans la Loi sur les régimes complémentaires, l'Assemblée nationale, déjà, a reconnu, dans un certain sens, qu'il y a un fardeau administratif à permettre l'admissibilité d'employés à temps très partiel.

Et puis un autre élément qu'on ajouterait à cette définition d'employé là, c'est de prévoir que les employés qui sont dans la catégorie d'employés pour laquelle un autre régime est établi... est exclu... Parce qu'en ce moment, si vous prenez le cas d'un employeur qui a un régime à cotisation déterminée et qui a un employé à temps partiel, l'employé à temps partiel pourrait ne pas être admissible au régime à cotisation déterminée parce qu'il n'a pas rencontré le critère du 35 % et des 700 heures, mais, parce qu'il a un an de travail continu, il faudrait que l'employeur mette sur pied un régime volontaire d'épargne. Donc, ici, on croit qu'il y a peut-être un danger que des employeurs soient forcés de mettre sur pied un régime volontaire d'épargne même s'il y a déjà un régime à cotisation déterminée ou un régime à prestations déterminées qui est en place.

• (10 h 50) •

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

M. Chapadeau : Merci, M. le Président. Vous parlez, à la page 5 de votre mémoire, que la liste des entités pouvant administrer un RVER est trop restrictive. D'après vous, quelles devraient être les autres entités qui devraient être incluses à la loi?

M. Harrison (Andrew) : I'm going to take the easy way out and say: There could be things that I haven't even thought of. But I think our point is that, at the moment, if you don't fall within one of those three categories, there is simply no way you can offer a plan. There are organizations that, we think, might well be interested in offering a plan, and I'll give some examples. In the province of Saskatchewan, for example, there is a... their legislation specifically contemplates that a sort of a quasi-governmental pension plan there can be the offer of a PRPP in Saskatchewan. That would not qualify to take members in Québec. Another example would be, you know, if you had... let's say a large consulting firm that wanted to establish a VRSP as part of the offering that they provide to their clients. We recognize that they are not structurally subject to regulation by the AMF and that there would need to be protections in terms of financial stability, insurance, things like that. But we do think that the more constrained the identity of the administrators is, the less likely it is that people are going to come up with new ideas, new plans, and expand that offering of the savings arrangement.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Monsieur... Oui?

M. Chapadeau : Oui. À la page 5 de votre mémoire, sur la question des renseignements personnels, vous soulevez cette question-là en disant : «Si les renseignements personnels sont fournis sur papier, en même temps que les renseignements personnels [courants] des employés...» Vous soulevez des craintes par rapport à la question des renseignements personnels. J'aimerais vous entendre par rapport à ça.

M. Ranger (Julien) : Sans nécessairement aller dans le détail de ce qu'on a écrit ici, je crois que l'idée générale, c'est qu'on est un peu surpris qu'il y ait une espèce de superposition de deux systèmes de protection des renseignements personnels. Il y a un système général, il va s'appliquer aux régimes volontaires d'épargne. Donc, on ne voyait pas la nécessité de commencer à rajouter un deuxième niveau qui va créer un fardeau administratif, qui va affecter, en bout de ligne, la capacité d'offrir une option à faible coût. Et donc ça, c'est un autre exemple.

Vous demandiez plus tôt, Mme la ministre, ce qui pourrait affecter la capacité ou réduire la capacité d'offrir une option à faible coût. Ça, c'est un exemple d'un fardeau administratif supplémentaire qui n'est pas nécessaire. Et donc c'est un peu notre préoccupation.

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

Mme Maltais : Excusez-moi, j'ai été obligée de prendre une pastille pour la gorge. Je ne m'attendais pas à prendre la parole. J'ai un rhume qui m'affecte un peu.

Écoutez, je veux juste dire : On n'ajoute rien à la loi. C'est qu'on ajoute un calendrier, une date où les documents doivent être détruits. Alors, il n'y a pas de nouvelle... d'ajout à la protection, il y a un calendrier. C'est peut-être sur ce calendrier que vous avez des réticences.

M. Ranger (Julien) : De ce que je comprends de la loi, je ne suis pas un expert sur la loi sur les renseignements personnels, mais, de ce que je comprends, il y a une obligation de confidentialité dans cette loi-là, il y a une obligation sur la conservation des documents. Donc, est-ce que c'est... On se questionne sur la nécessité de rajouter des conditions particulières au RVER. Il faut garder à l'esprit qu'un assureur ou un administrateur va devoir lire deux lois et puis se conformer aux deux lois pour pouvoir administrer le régime correctement. On trouve juste que ce n'est pas nécessaire, à ce point-ci, d'avoir deux régimes qui se superposent.

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

M. Gauthrin : Je vous remercie de votre présentation. Votre dernière intervention a précisé une de mes questions sur le concept de travailleur à temps partiel qui est dans la loi, donc je ne vous poserai pas la question à nouveau.

J'avais les mêmes interrogations que ma collègue sur ce qui se passait en Grande-Bretagne. Dans votre réponse, vous avez dit : Le régime est obligatoire, «mandatory». Est-ce qu'il est obligatoire pour les employeurs de l'offrir et pour les employés d'y cotiser ou comme notre régime, c'est-à-dire il est obligatoire pour les employeurs de l'offrir et optionnel pour les employés? Ce qui se passe en U.K.

M. Harrison (Andrew) : It's my understanding that the same concept of opt-out does apply in the U.K. I'm not sure if employers have some minimum contribution requirement, but I'm just not that familiar with the detail of the U.K. product. I'm almost certain that there is either an opt-out requirement or some ability for employees, effectively, if their contribution exceeds zero.

M. Gauthrin : Merci. Deuxième question : Si on faisait une mise en fonction progressive, est-ce que vous comprenez aussi qu'il est nécessaire d'avoir un calendrier de mise en oeuvre qui soit progressif aussi, c'est-à-dire que, dès le début, on sait que, dans un an, ou dans deux ans, ou trois ans, tout le monde sera sujet au régime? C'est ce que vous nous proposez aussi?

M. Harrison (Andrew) : Yes, I think so. I mean, if... I think the nature of a mandatory system is that it has to be clear when the law becomes effective to a particular organization. And I think it does make sense to have that set in advance, so that people can plan accordingly. I mean, I think, to the extent people want to offer the VRSP, there should be no restriction on when they can do that.

M. Gauthrin : Je continue. Donc, dans votre... Je reviens sur l'article 41 du projet de loi, qui touche les administrateurs, en quelque sorte. Beaucoup de gens qui sont venus témoigner devant nous ont insisté à quel point l'information, et la formation, des participants est quelque chose d'important. Et ils donnaient à l'administrateur, parfois, la responsabilité de cette formation; ce n'est pas dans la loi. Des gens nous ont dit... d'autres représentants nous ont dit : Bien, voici, on va le faire, mais ne nous obligez pas à le faire. Quelle est votre position par rapport à ça?

M. Harrison (Andrew) : Sorry, just to clarify, is... this regard to training of the people...

M. Gauthrin : Yes, training of the people... explain to the people what exactly... what's the need for them to contribute to eventually... for the pension plan, for the retirement, and things like that. I'm sorry. Et j'aurai parlé en français, excusez.

M. Harrison (Andrew) : That wasn't coming through my...

• (11 heures) •

M. Gauthrin : O.K. Alors, je reprends. La question, c'est : Est-ce que l'information est... qui est... L'employeur n'a pas la possibilité de convaincre, en quelque sorte, les employés qu'il est important d'épargner pour la retraite, etc. Et il y a des gens qui ont plaidé en disant : L'administrateur choisi par l'employeur devrait aussi avoir la responsabilité d'expliquer à quel point il est important pour les employés d'y contribuer. Alors, est-ce qu'on doit écrire ça dans la loi ou est-ce que vous allez le faire, enfin vos membres vont le faire, sans qu'on vous oblige à le faire?

M. Ranger (Julien) : Si vous me permettez, je croirais que c'est dans leur intérêt d'avoir... parce que, s'ils font ce travail-là, ils vont avoir plus de participants, s'ils ont plus de participants, ils vont avoir plus d'actifs sous gestion. Donc, je ne crois pas qu'il y ait une nécessité de le spécifier dans la loi, c'est dans leur... il y a un incitatif à le faire de leur part.

Et, de l'autre côté, je vous dirais que les employeurs ne sont pas... les employeurs qui sont visés par ce projet de loi là n'ont pas nécessairement un service des ressources humaines, ils n'auront pas... ils ne seront pas suffisamment sophistiqués pour le faire.

M. Gauthrin : C'est exactement... Et vous êtes cohérents avec... là, vous êtes... les autres associations qui sont venues témoigner devant nous dans ce sens-là.

Petite question. On parle d'épargner pour la retraite. La loi ici fait que les contributions de l'employeur sont immobilisées, les contributions de l'employé ne sont pas immobilisées, donc pourraient, au cours de la vie, être utilisées pour toutes sortes de raisons, prendre des vacances, ou des choses comme ça. Il y a des gens qui sont venus témoigner devant nous de dire qu'il faudrait que tout soit immobilisé, sauf évidemment des cas précis, maladie, nécessité de... par exemple lorsqu'on perd son emploi, ou etc., mais que même la contribution de l'employé soit immobilisée. Est-ce que vous avez réfléchi sur la question?

M. Harrison (Andrew) : That's a very good question, and it's something that we've debated within our organization for many, many years. As you probably know, the same question comes up with traditional pension plans.

M. Gauthrin : Absolutely right.

M. Harrison (Andrew) : And across the country, there's been a huge variety. In some provinces, once you get to a certain age, you can unlock everything. In other provinces, it remains locked in, except for the specific exceptions that you mentioned. So I think that the short answer is : As an organization, we don't have a firm position on whether the money should be locked in or not.

I will observe that one of the reasons for allowing unlocking of employee contributions is that it does provide people with an incentive to put the money in the first place, because I think there is a reluctance for people to contribute more than they have to if they feel that, by doing so, they have then lost control of that money. So I think that's probably... And that was certainly what I took from the bill as to why there was a difference between the treatment of employer contributions, which are locked in, and the employee contributions, which are not.

M. Gauthrin : Question. Vous abordez, dans votre rapport... je pensais, un moment, que ça avait été vos prédécesseurs qui avaient soulevé ça, mais c'est vous qui le soulevez en page 4, sur le CELI et les contributions à un RVER. Et, dans les réflexions que nous avons, est-ce qu'il serait possible que le RVER soit inclus dans un CELI, c'est-à-dire que les gains qui auraient lieu à l'intérieur du RVER ne seraient pas taxés? On avait discuté de cette question-là. Est-ce que vous avez réfléchi à l'intérieur de ça? Autrement dit, à un moment, vous dites : Il est préférable pour les bas revenus de contribuer à un CELI plutôt qu'à un RVER, et est-ce qu'on pourrait intégrer les RVER sous le parapluie d'un CELI?

M. Harrison (Andrew) : I have two observations on that. First of all, in some ways, we're asking the wrong question, because I think the reason for the difference is because of the way that clawbacks work in the context of the GIS and the OAS. So, in one sense, the more elegant fix is to change that regime rather than the savings regime.

But putting the GIS, OAS aside for a minute, the challenge, I think, in integrating the two is that the federal scheme contemplates the VRSP as a RSP-like vehicle, i.e. where there's a deduction going in, there's accrual on a non-taxable basis and there's tax paid on the way out, whereas the TFSA, you know, is structured on a non-deductible basis going in, then it's tax-free accrual and tax-free payment. So, in order to integrate it within the same model, I think that one would need to go back and integrate it from an income tax perspective. I suppose one alternative in a mandatory system would be that effectively there was a TFSA in parallel with the VRSP. But then you start getting into very difficult questions about how you communicate that, who makes that decision as to whether somebody stream that to the TFSA or the VRSP. But I do think that it raises an interesting sort of philosophical point if you... if the VRSP is made mandatory; then, effectively, what you are potentially doing is defaulting people into a vehicle that is not necessary best thing for them.

M. Gauthrin : J'ai une dernière question, que vous n'avez pas abordée dans votre rapport — et après ma collègue de Laporte voudrait aborder quelques questions avec vous — qu'il y ait, dans le projet de loi, l'obligation pour l'employeur de rendre public ou dévoiler s'il a un rapport avec l'administrateur. Et il y a des gens qui sont... Et vous représentez en quelque sorte des administrateurs potentiels. Si l'employeur a souscrit, je ne sais pas, une assurance feu, par exemple, ou un autre type d'assurance médicale avec vous, à mon sens... enfin, je ne veux pas parler de mon sens, je pose la

question : Est-ce que c'est nécessaire que l'employeur soit obligé de dévoiler tout lien qu'il peut avoir avec l'administrateur, le cas échéant? Parce que l'administrateur, ça peut être vos membres.

M. Harrison (Andrew) : We didn't really hear from our members any particular concerns about that type of disclosure.

M. Gauthrin : O.K. Parfait. Parce qu'il y a des représentants des employeurs qui sont venus nous soulever cette question-là. Bien, je vous remercie de votre participation. J'aurais... Est-ce que j'ai encore du temps, moi, avant...

Une voix : ...

M. Gauthrin : Oui. Merci. Sur la question sectorielle, pour l'instant, les RVER sont une approche qui est une approche avec des petits employeurs. Actuellement, dans le marché du travail... Souvent, les gens vont changer d'employeur plus d'une fois dans leur vie. Et on essaie de regarder des mécanismes d'épargne en fonction de la retraite même quand vous avez changé plusieurs fois d'employeur et de voir si on ne pourrait pas avoir des RVER qui soient des RVER sectoriels, dans un certain secteur. Est-ce que vous avez réfléchi à ces questions-là?

M. Harrison (Andrew) : I'm just trying to think back because, of course, this is a structural issue for not just the VRSP, but for any PRPP product. I seem to recall, and I look around my colleagues here, that we did contemplate that there might be VRSP that would be offered within a sector, but essentially it would be on a voluntary basis that the employers within a sector would simply aggregate with one VRSP provider who would then provide a product that was perhaps a little more tailored to the needs of that particular industry, demographic, whatever, you know, the grouping was.

M. Gauthrin : Donc, vous critiquez le fait qu'un administrateur ne pourrait offrir qu'un seul régime. Vous pensez qu'on pourrait avoir plus d'un régime avec un administrateur, si je comprends bien, et que ça pourrait être multipatronal, le cas échéant.

M. Harrison (Andrew) : Yes. And, I mean, to pick up on your example, what you might have is an industrial association that goes to an insurance company, says : We would like you to establish the ABC industry VRSP. That insurer would be obviously reluctant to do that if that forecloses them from offering the VRSP to anybody else.

M. Gauthrin : Thanks. Thank you very much. M. le Président, ma collègue de Laporte aurait quelques questions.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Merci, M. le député de Verdun. Mme la députée de Laporte.

• (11 h 10) •

Mme Ménard : Merci, M. le Président. Alors, bonjour, messieurs. Pour ma gouverne et celle des milliers de téléspectateurs qui nous regardent probablement ce matin, vous... il y a un pendant au fédéral, qui est le régime de pension agréé collectif. J'aimerais bien comprendre la différence entre ce que nous offrons, ce que nous pensons avec le RVER et avec... la différence entre le régime, là, de pension agréé collectif. Quelle différence y a-t-il? Vous avez vu ce qu'on veut offrir et vous connaissez ce que le fédéral a. Quelle est la différence? Vous pouvez nous expliquer ça clairement?

M. Harrison (Andrew) : I'll certainly try. So, just to clarify, what we're looking at is a distinction between the current group registered retirement savings plan that exists across the country and the proposed VRSP.

M. Lavigne (Pierre) : ...difference between the PRPP model...

M. Harrison (Andrew) : Oh! The PRPP and the VRSP. Oh! OK, sorry. Sorry. Frankly, I don't think there are many. I think the key... probably the one that jumps out is the voluntary versus mandatory nature. But, other than that, the VRSP... the Bill 39 is very much modeled on the federal PRPP model.

Mme Ménard : Alors, c'est la même chose ou il y a des différences entre les deux?

M. Harrison (Andrew) : The differences apart from the voluntary versus the mandatory nature are minimum.

Mme Ménard : O.K. Alors...

M. Lavigne (Pierre) : Il reste une certaine... Je veux dire, au fédéral, nous avons déjà la réglementation, nous avons le portrait global. Au Québec, il y a beaucoup, quand on regarde la liste, de règlements qui peuvent être adoptés en vertu de cette loi-là. On n'a pas encore vu tout ce qui pourra être adopté, donc il pourrait y avoir d'autres différences qui vont s'ajouter. Par exemple, sur les options de placement, ça pourrait être un endroit où il pourrait y avoir des différences, et sur la façon de déterminer si le coût... comment déterminer si le coût est suffisamment faible.

M. Harrison (Andrew) : Right. We both... Within the last few minutes, we've also touched on things like, for example, the identity of the administrators. At the federal level, it's much broader; it simply has to be a corporation resident in Canada and then the identity and the characteristics of the administrators determined by the regulating authority. Whereas, under the VRSP, it has to be either a trust company, an insurance company or an investment fund manager.

Mme Ménard : Merci. Donc, on a parlé d'harmonisation avec les autres provinces, ce qui serait l'idéal, hein, de la façon que je vous entends parler. Maintenant, est-ce que vous savez à quel niveau sont rendues les discussions, dans le milieu, dans les autres provinces, à ce sujet-là? Est-ce qu'on en parle? Est-ce qu'on est d'accord? Est-ce qu'on s'en va dans la même direction? Est-ce que tout le monde s'en va dans la même direction? Où on en est rendus dans les discussions dans le milieu?

M. Harrison (Andrew) : It's our understanding that there have been significant discussions over the years. The concept of the PRPP was first proposed at a federal-provincial Finance Ministers... I believe it was back in 2009.

M. Hocking (Bryan D.) : Yes.

M. Harrison (Andrew) : And, since then, we understand... obviously not imparted to the discussion, but when the Finance Ministers and the pension regulatory authorities have met, that they do talk to each other about the characteristics of the legislation, and the overt legislative activity that we've seen is certainly consistent with that.

So, for example, there has been a bill introduced in British Columbia. It's no longer alive because of the change of government, but it was very much a parallel to the federal legislation. Alberta has a statute currently passed but not yet enforced. They're busy working on regulation, but again the statute is very, very similar to the federal one, as in Saskatchewan. Ontario has announced that it will be having consultations, we expect within the next several weeks, on introducing a PRPP concept within Ontario.

We're in the Province of Québec, so there is now... there is a bill before the House dealing with this. I don't think in the Maritime provinces there has been any legislative activity, but certainly there is some minor things like... for example, there was a private Member's bill in Nova Scotia, which called on the Government to introduce a legislation, which again was paralleled on... it was actually paralleled on the former Québec Bill 80. But generally speaking, the provinces that have done anything have done so within the general harmonized structure of the federal PRPP.

Mme Ménard : Est-ce que vous avez, dans chacune des provinces, suggéré la même chose que vous faites avec nous, qu'ils s'harmonisent?

M. Harrison (Andrew) : Absolutely. I think we'd be dishonest if we were to try and advocate harmonization on other than a global basis. So that is our number one comment really wherever we provide comments on the legislation and the regulations that support it.

Mme Ménard : ...réaction est bonne? Ils veulent harmoniser?

M. Harrison (Andrew) : I think so. I think that there's a recognition that... Let me put it this way: There are going to be differences among provinces. Take an example : the definition of who constitutes a spouse. That is going to be different; it always has been different, and I think people are comfortable and can manage that. It's the same with a pension plan. But to the extent that there are new things that are a part of only this new product, it makes a lot of sense. We think, and we think other governments recognize that, if it can be implemented in an harmonized way as possible, it makes it easier for people to understand, it makes it easier for people to transfer, for national employers that got to make... that got to educate their employees only once instead of 10 times, that sort of thing.

Mme Ménard : Merci beaucoup. Merci.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Merci, Mme la députée. M. le député de Lévis.

M. Dubé : Merci, M. le Président. Thank you for being here today. Thank you very much. Première question, just to... excusez-moi, pour préciser... on page 4 of 8, on the «mandating» nature, you're saying... you prefer a voluntary approach. That's the preference.

Quand on parlait... Excusez-moi. Quand on parlait de l'Angleterre, vous avez dit : Ils sont allés sur une approche obligatoire mais par étapes. Alors, je voudrais bien préciser : Lorsque vous parlez de faire une approche par étapes, c'est quand même une approche par étapes qui est volontaire. Parce que c'est... il y avait un peu de confusion. Au début, je comprenais que vous préféreriez une approche forcée et de l'employé et de l'employeur. Ce n'est pas votre recommandation. Est-ce que c'est bien ce que je comprends? Puis la position avec l'Angleterre...

M. Harrison (Andrew) : I'm sorry that we have not been clear, but what we try to communicate in our paper was that we do prefer a voluntary approach. And if it's voluntary, the whole concept of staged rollout and large versus small employee essentially goes away because nobody is mandated to do anything.

On the other hand, we recognize that the mandatory versus voluntary nature is very much a policy decision that the Government needs to make, and what we try to convey through reference to the U.K. model was : if you do decide to make it mandatory, then it will be on a stage basis; it will need to be clear...

M. Dubé : ...apporté un point très intéressant suite à la question de ma collègue, avec le système qui est proposé au fédéral, et vous avez dit, lorsqu'elle vous a demandé la principale différence entre ce qui est proposé ici, au Québec,

versus la proposition du... vous avez dit que c'était l'approche «mandatory» — je ne sais pas comment... — l'approche obligatoire. Est-ce que l'approche fédérale, qui est contemplée en ce moment, elle est obligatoire pour l'employeur comme pour l'employé? C'est ça que j'ai... Je n'ai peut-être pas bien compris la différence que vous avez expliquée. Non?

M. Harrison (Andrew) : The federal legislation is entirely voluntary from the employer's perspective. So...

M. Dubé : Le «mandatory», c'est du côté de l'employé, au fédéral, avec un système d'«opting out». Vous comprenez ma question? Pour être sûr que je comprends bien : Est-ce que c'est une différence de fond que l'on a entre nous et ce qui est proposé au fédéral ou on est très près, là? C'est là que je suis un peu mêlé.

M. Harrison (Andrew) : Sorry. I will do my best to clarify that. At the federal level, an employer can simply do nothing, and they will not need to offer a PRPP.

M. Dubé : That's the proposed system right now.

M. Harrison (Andrew) : That is the current system that's in force. Under the proposed system under Bill 39, an employer would at some point be subject to sanction if they do not offer a VRSP to their employees.

M. Dubé : They offer, but they don't need to contribute.

M. Harrison (Andrew) : The employer does not need to contribute, and the employee doesn't need to contribute either. But the employer must add a minimum, sign up with a provider to provide a VRSP.

M. Dubé : C'est l'offre qui est obligatoire par opposition à la contribution. O.K. Je comprends. Je comprends.

M. le Président, j'aimerais beaucoup remercier les gens pour la qualité du travail qui a été fait dans cette présentation-là. Thank you very much for the details and the effort that was put. Merci beaucoup.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Merci beaucoup, M. le député de Lévis. Je ne sais pas s'il y a d'autres... Ça va? Merci beaucoup au service de traduction, puis, opinion personnelle, ce fut un très bon travail. Merci, messieurs de l'Association canadienne des régimes de retraite, pour votre participation à notre commission.

Et je suspends nos travaux quelques minutes pour permettre aux représentantes, représentants de la Fédération des chambres de commerce de prendre place.

(Suspension de la séance à 11 h 20)

(Reprise à 11 h 24)

Le Président (M. Gauthrin) : Alors, Mme Bertrand, il me fait plaisir de vous accueillir ici, devant cette commission. Vous êtes une experte du témoignage dans les commissions parlementaires. Je comprends que vous êtes accompagnée de M. Simard. C'est bien cela encore, non? Dans mon papier...

Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ)

Mme Bertrand (Françoise) : Bien, à moins qu'il ait changé de nom.

Le Président (M. Gauthrin) : ...c'est marqué M. Simard. Alors, vous allez le présenter. Et vous savez comment ça fonctionne ici, on n'a pas tellement changé nos règles, alors une présentation d'une dizaine de minutes et, après, questions partagées entre les représentants ministériels et les représentants de l'opposition. Mme Bertrand, vous avez la parole.

Mme Bertrand (Françoise) : Alors, M. le Président, bonjour. Mme la ministre, MM., Mmes les députés. Merci de nous recevoir. On apprécie beaucoup. Et puis on a la chance de pouvoir parler de sujets qu'on a entamés déjà dans une autre commission, il n'y a pas si longtemps.

M. Claude Paradis est le collègue qui m'accompagne. Il travaille avec nous sur toutes les questions de régime de retraite, mais, dans la vie de tous les jours, il gagne sa vie, il est associé chez Mercer. Alors, il travaille avec nous sur toutes les questions de finances publiques.

Alors, permettez-moi de faire une courte présentation. Vous avez reçu notre mémoire, et je pense qu'on a déjà exprimé, dans d'autres circonstances, nos préoccupations mais aussi nos accords. Et je pense que, Mme la ministre, vous serez heureuse de voir que, par rapport à la dernière fois où nous étions ensemble en commission parlementaire... Je vous avais dit : On avait commencé positifs au dépôt du rapport D'Amours; en consultant nos membres, on a dû modifier notre perspective sur les choses. Dans le cas qui nous occupe, on avait commencé très négatifs sur le RVER au moment des discussions avec le comité du ministère des Finances, parce qu'on était contre le RVER. On craignait beaucoup que... Tout en comprenant que c'est un régime où n'était pas obligé l'employeur de cotiser, on craignait beaucoup qu'à terme

ça devienne une obligation, alors on s'était opposés. Mais nous nous sommes ralliés. On comprend la préoccupation qui est véhiculée dans le projet de loi et nous sommes d'accord et en accord pour qu'il y ait un régime volontaire d'épargne-retraite.

Maintenant, on a quelques éléments sur lesquels on veut se prononcer par rapport à des préoccupations quant au projet de loi tel qu'écrit, et ça touche quelques points en particulier. Alors, tout d'abord, sur le caractère obligatoire du régime et le nombre d'employés requis, nous estimons que cinq employés et plus est une base qui, je comprends, atteint la majorité de nos entreprises mais est encore un fardeau trop important dans ces petites entreprises de cinq employés et entre cinq et 20. Pour nous, on estimait que 20 aurait été un meilleur palier sur lequel miser, et nous avons, à cet égard, fait une proposition de solution — parce qu'on recherche des solutions — et on pourra s'en parler tout à l'heure, là, dans l'échange de questions et réponses. Parce qu'on avait déjà référé, à la dernière rencontre en commission parlementaire, à combien de personnes... travailleurs se trouvent, en fait, dans la classe moyenne, entre 35 000 \$ et 100 000 \$, au fond, et qu'est-ce que ça veut dire, combien de personnes parle-t-on qui n'ont pas de régime actuellement et qui seraient couvertes. Et on veut voir comment on pourrait vous suggérer des pistes de solution qui pourraient réconcilier la taille de l'entreprise avec les cibles que nous avons pour la classe moyenne.

La deuxième chose sur laquelle nous aimerions parler, c'est sur les options de placement. Nous sommes convaincus...

Ah! J'ai oublié quelque chose. Excusez-moi. Dans le caractère obligatoire, nous estimons, dans le projet de loi tel que nous le lisons, que ça convient autant aux employés à temps partiel qu'aux employés à temps plein. Et là on dit : On peut avoir certains problèmes ici. Pour nous, il faudrait absolument qu'il y ait une définition claire qu'on vise les employés à temps plein.

Sur les options de placement, on retient un principe que je n'ose pas dire mais qui est, finalement, un principe qui s'exprime mieux en anglais, qui est le principe KISS, qui est d'avoir l'approche la plus simple possible. Et, pour nous, ce qu'on souhaiterait, c'est que les options de placement commencent doucement, pour être sûr qu'on maintienne des faibles coûts, et on voudrait que les options de placement se limitent à des fonds de type cycle de vie. On a l'impression que ce serait moins lourd pour les entreprises. Ça permettrait d'entrer dans cette démarche-là avec beaucoup plus d'ouverture, moins de tracasseries, au fond, administratives.

• (11 h 30) •

La chose aussi... Sur le coût du régime, ça nous préoccupe beaucoup, parce qu'on dit : Si le coût est trop important, au fond, ça aussi, au lieu d'avoir envie d'aller plus loin sur la démarche, on va se restreindre, et, pour les uns et pour les autres, ça devient vraiment un désincitatif. Alors, pour nous, bien qu'on ne demande pas au législateur de légiférer sur les coûts, on dit : La concurrence est la seule façon qu'on va pouvoir vraiment s'assurer que les coûts du régime restent abordables, et, pour nous, c'est une recommandation que nous faisons, d'apporter et d'assurer de la concurrence.

Maintenant, la responsabilité fiduciaire de l'administrateur. Ça, pour nous, c'est une question extrêmement importante. On reconnaît que vous dites : Seraient administrateurs des gens qui seraient certifiés par l'AMF et la Régie des rentes, et Dieu sait que ce sont deux institutions dans lesquelles nous avons confiance, et on trouve que c'est important. Mais on voudrait voir, dans le projet de loi, un élément... parce que plus fort ne rompt pas, on aimerait voir qu'il n'y a pas de recours possible pour l'employeur si jamais l'administrateur, en dépit du fait qu'il a été certifié par ces deux institutions-là... qu'il arrivait un dommage quelconque, que ce soit imputable à l'employeur. Pour nous, ça doit être très clair, dans le projet de loi, qu'il n'en sera pas tenu responsable, et donc il faut ajouter cette précision-là.

Finalement, les obligations de l'employeur. C'est évident que bien informer les employés... On le sait, dans d'autres domaines, on a fait beaucoup de tam-tam sur tous les programmes de préretraite. Bien, on pense que, là, c'est plus des programmes d'information de santé financière pour les individus, et, on sait, on part de loin. La fédération recommande depuis longtemps que l'éducation économique et financière revienne dans les écoles. On est d'accord pour l'histoire, on est d'accord pour l'écologie, mais on dit : On n'aurait pas dû sortir l'éducation économique, il faut ramener l'éducation économique. Mais on dit : Ici, ça ne peut pas être donné à chaque employeur de trouver la documentation appropriée, l'information appropriée. Et il nous semble que la Régie des rentes, en qui on a beaucoup confiance et qui a vraiment tout un trésor d'informations, pourrait très bien fournir aux employeurs la documentation appropriée pour s'adresser aux employés et que, l'employeur, à ce moment-là, ce ne serait pas un poids indu pour lui.

Finalement, évidemment tout le monde en a parlé pendant l'autre commission parlementaire, sur le rapport D'Amours, l'importance de l'harmonisation du cadre législatif avec le reste du Canada. Ici, évidemment, il faut y voir une considération strictement administrative et d'encouragement à la concurrence et non des positions de d'autres ordres, et, pour nous, c'est extrêmement important qu'on ait ça en tête. Et donc il faudrait changer trois éléments principaux, selon nous, là, du projet de loi, ou s'assurer que, dans le projet de loi et dans sa réglementation qui s'ensuivra, il y ait cette harmonisation. Parce qu'évidemment, au Canada, le projet a déjà été adopté. Ça ne veut pas dire qu'il ne changera pas, mais, pour l'instant, ce projet de loi existe. En fait, ce n'est pas un projet de loi, c'est une loi qui a été adoptée, la loi C-25. Alors, pour nous, on voudrait que les règles d'immobilisation des cotisations des participants soient harmonisées avec le régime canadien. On voudrait que les règles pour changer le taux de cotisation des participants aussi le soient ainsi que les règles pour le transfert individuel des comptes.

Alors, voilà, je pense que, de façon un peu succincte — ce n'est pas pire, hein, je suis arrivée avant mon 10 minutes — nous avons exprimé, là, les grandes têtes de chapitre où nous souhaitons certaines modifications et un dialogue avec vous. Mais je pense que le point le plus important, c'est que nous sommes en accord avec l'adoption d'un régime RVER.

Et peut-être, Claude, comme j'étais dans mon 10 minutes, tu as un point que tu veux ajouter?

M. Paradis (Claude) : Non. Moi, c'est parfait.

Mme Bertrand (Françoise) : Ça va?

M. Paradis (Claude) : On reprendra dans les périodes de questions.

Mme Bertrand (Françoise) : D'accord. Alors, merci.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Merci de votre présentation, Mme Bertrand. Et je cède la parole à Mme la ministre.

Mme Maltais : Mme la présidente, Mme Bertrand, bonjour. M. Simard, bonjour. C'est un plaisir de vous recevoir aujourd'hui pour un deuxième échange sur la situation des régimes de retraite au Québec et la situation financière des gens qui vont prendre leur retraite. Parce qu'il y a la situation des régimes et il y a la situation des personnes, et là, présentement, c'est la situation... Autant c'est la situation des régimes qui nous préoccupait lors de la commission parlementaire sur le rapport D'Amours, autant ce qui nous préoccupe aujourd'hui, c'est la situation des personnes, comment assurer une retraite financière à ces 2 millions de Québécois et de Québécoises qui sont sur le marché du travail mais qui n'ont pas de régime collectif de retraite. Qu'il soit le résultat d'une entente collective ou d'une bonne entente entre les employés et les patrons, il y a 2 millions de personnes qui n'en ont pas.

Sur les chiffres... C'était intéressant, vos chiffres. J'en ai déjà sortis ici, en commission parlementaire. Nous, on part avec... on calcule que la clientèle potentielle des gens du RVER serait les gens qui gagnent 20 000 \$ et plus. Et le nombre de travailleurs non couverts par des régimes collectifs, donc ceux qui sont dans ce 2 millions qui n'ont rien, qui gagnent 20 000 \$ et plus, sont dans des entreprises de cinq et plus, 1 290 000, donc près de 1,3 million; 10 et plus, 10 employés et plus, c'est 1 050 000, donc il n'y a vraiment pas une grosse différence, il y a un 250 000; 20 et plus, 778 000, près de 800 000. Donc, vous voyez que...

Et la question est importante, parce qu'on essaie deux choses : on ne veut pas trop charger... Le point d'équilibre, là, c'est qu'on ne veut pas trop charger les employeurs, c'est clair, parce qu'on ne veut pas les engoutir d'administration, mais, pour qu'on garde les coûts très bas, il faut qu'il y ait un marché potentiel assez large, assez grand. Ça fait qu'on est... C'est ce qu'on est un peu en train de débattre, c'est le point d'équilibre qu'on a à trouver. Vous n'en avez pas parlé beaucoup, là, dans votre présentation, mais, sur le cinq employés et plus, vous semblez avoir un doute. Je crois que vous voudriez qu'on monte plus haut. J'aimerais ça vous entendre là-dessus, parce que c'est une question importante qu'on va devoir trancher pendant l'étude article par article du projet de loi.

Mme Bertrand (Françoise) : Alors, merci, Mme la ministre. Alors, oui, je n'ai pas indûment insisté sur cette question, mais c'est tout à fait crucial dans le point. Je comprends bien la masse d'entreprises auxquelles vous réferez quand on dit cinq employés et moins... c'est-à-dire et plus, versus 10 ou versus 20, mais nous, on l'a regardé du point de vue dont on discutait la dernière fois aussi. On a dit : Dans les personnes liées aux données de la Régie des rentes, donc reprises dans le rapport D'Amours puis dans le rapport Demers, on dit : C'est vrai qu'il y a un nombre important de travailleurs sans régime, mais, dans ceux-ci, il y a quand même un travailleur qui, jusqu'à 33 000 \$, se trouve en situation, lorsqu'il prend sa retraite ou qu'il cesse de travailler, à garder un niveau équivalent. Évidemment, ce n'est pas un niveau de richesse, mais c'est un niveau... il n'y a pas de modification importante. Et c'est un peu l'annexe qu'on vous a transmise dans notre mémoire, que je vous avais promise, en termes de chiffres, là, qui étaient issus du rapport Demers, et on dit : Les personnes qui gagnent jusqu'à 33 000 \$ — vous, vous dites 20 000 \$, nous, on dit 33 000 \$ — au fond, leur situation est équivalente. Elle n'est pas plus reluisante, me direz-vous, mais elle est équivalente. Il n'y a pas de perte d'autonomie ou de perte de qualité de vie.

Dans la population que nous examinons, nous, c'est davantage celle de 35 000 \$ et plus. Alors, on dit : Si on voulait alléger le poids des entreprises, la seule façon qu'on pourrait le faire serait peut-être... en même temps qu'on cible des entreprises qui ont peut-être 20 employés et moins, ce serait de le faire en ciblant strictement les personnes qui se retrouvent dans le niveau salarial de 33 000 \$ et plus. Et ce, comment le faire? C'est-à-dire que l'obligation pour l'employeur d'offrir un régime, elle se limiterait aux personnes qui gagnent plus de 33 000 \$. Ce serait une façon, pensons-nous, qui est peut-être un peu complexe mais qui prendrait soin à la fois de la préoccupation que nous avons de ne pas arriver avec un fardeau supplémentaire pour les entreprises et en même temps de prendre soin des personnes qui, vraiment, dans la situation où il n'y a pas de régime, sont les plus à risque dans un changement de situation, passant de la vie active à la retraite.

Peut-être, Claude, tu veux dire...

Mme Maltais : M. Paradis, excusez-moi, tout à l'heure, je vous ai appelé M. Simard.

Mme Bertrand (Françoise) : Oui. Le paradis, écoutez!

• (11 h 40) •

M. Paradis (Claude) : Écoutez, sur ce point-là, on croit que... puis les études... même la Régie des rentes l'a fait, dans son mémoire à la commission D'Amours, sur le fait qu'en bas de 33 000 \$ je crois que d'épargner... Premièrement, les gens n'ont peut-être pas la capacité d'épargner, d'une part. Et, deuxièmement, c'est que les régimes gouvernementaux permettent d'avoir un bon remplacement de revenus. Ce qu'on dit ici, pour les entreprises actuellement cinq employés, c'est que... Puis le nombre d'employés, c'est que ça inclut des employés à temps partiel ou à temps plein. À ce moment-là, c'est excessivement restrictif.

Il y a l'élément que, généralement, ces petits employeurs là sous-contractent, par exemple, la paie. Pour faire ça, ça va leur demander des coûts additionnels de contracter, encore là, la paie pour des cotisations. Puis en même temps c'est que, dans ces petits employeurs là, il y en a beaucoup qui ont des salaires inférieurs à 35 000 \$. Ça fait que c'est dans ce

contexte-là qu'on dit : Pour les fins du critère d'obligation des employeurs, c'est qu'on pourrait peut-être le mettre à 10 employés mais qui ont un salaire de 35 000 \$ et plus. Ça, c'est juste pour l'obligation de l'employeur. Mais, un coup que leur employeur est obligé d'offrir le régime, c'est qu'il va s'appliquer à tous les employés qu'ils ont. Ça fait qu'à ce moment-là, les employés qui gagnent moins de 35 000 \$... pourrait être offert quand même le régime. On ne fait pas de discrimination sur les gens à qui on offrirait le régime mais seulement sur le caractère obligatoire de la chose.

Mme Maltais : Merci beaucoup. Parce qu'on a quelques questions à vous poser. Est-ce que vous avez fait le calcul du coût administratif de ce que ça pourrait être pour une entreprise, par exemple, de cinq employés ou de 20 employés, cette chose-là?

Mme Bertrand (Françoise) : Au fond, ce que les entreprises nous ont dit, c'est : Plus le nombre est petit, plus, en proportion, le coût est important, parce qu'au fond il y a un coût, comment dire, générique et ensuite par personne. Alors, c'est un coût certainement plus important si j'ai 100 employés, mais, au fond, à l'unité, ça revient moins cher que celui qui en a cinq ou 10.

Mme Maltais : Oui. J'ai fait faire ces... C'est le fun puis c'est bien parce que la commission parlementaire sur le rapport D'Amours nous a permis de soulever quelques questions, alors j'ai fait faire quelques travaux par la Régie des rentes, qui, effectivement, est très compétente et qui...

Mme Bertrand (Françoise) : Ils sont bien placés.

Mme Maltais : ...sont bien placés, puis ils ont beaucoup d'informations. Alors, j'ai fait faire cet estimé des coûts. Si on appliquait le projet de loi tel quel, si on regardait quelle serait la charge administrative, la charge liée à la mise en place du régime étant différente, bien sûr, de la charge administrative liée au courant... du régime... à la gestion courante, cinq employés et plus, charge liée à la mise... les cinq employés à 20 employés à peu près, charge liée à la mise en place du régime : 263 \$ en temps — vous comprenez, on est allés en calcul, le taux horaire, à peu près ce que ça pourrait donner — et charge administrative liée à la gestion courante du régime, le coût moyen serait 206 \$, O.K.?

Si on va dans...

Mme Bertrand (Françoise) : Par employé, ça, Mme la ministre? Je m'excuse.

Mme Maltais : Non, non, non. Pour l'entreprise.

Mme Bertrand (Françoise) : Au total pour...

Mme Maltais : Pour l'entreprise. C'est vraiment minimum. C'est vraiment... Je sais qu'il y a des gens qui doutent, mais on vérifiera si... Si vous voulez, il y aura un échange avec la fédération, puis on pourra discuter.

20 employés... liée à la mise en place : 362 \$, coût moyen; la gestion courante du régime : 594 \$, O.K.? Puis je ne veux pas faire le coût moyen, parce que c'est trop différent. Il y a des 100 employés, 200 employés. Lors de l'étude article par article, on donnera tous les chiffres aux parlementaires pour que les charges soient le plus éclairé possible. À première vue, on a vraiment essayé d'en faire le régime le moins coûteux possible pour les employeurs, aussi; c'est l'esprit.

Et, chaque fois qu'on introduit des différences dans le calcul, par exemple... 35 000 \$, par exemple, de salaire minimum, bien là, l'employeur est obligé de faire une discrimination à l'intérieur de son système de paie et à l'intérieur de son régime. Si l'employeur, par exemple, a 10 employés et qu'il embarque automatiquement dans le régime des RVER, c'est tous les employés qui vont être contactés. Il y a un automatisme. Tandis que, là, si on commence à introduire des discriminations, je vais augmenter les coûts du régime, parce que je vais obliger l'employeur et le système de paie à faire une différence par employé. C'est vraiment... Quand je vous dis «point d'équilibre entre», on est vraiment là-dedans. C'est pour ça que cet échange-là est important puis qu'il va falloir voir vraiment... puis qu'on ait un échange avec vous sur les coûts réels du régime. On essaie... L'introduction de critères supplémentaires, entre autres ceux entre temps plein et temps partiel au niveau salarial, nous amène à introduire une charge administrative plus lourde, puis c'est ce qu'on essaie d'éviter.

Mme Bertrand (Françoise) : Je me tourne vers Claude...

M. Paradis (Claude) : Si vous me permettez, Mme la ministre? Ici, je voulais juste bien faire comprendre. C'est est que, sur le caractère... C'est seulement sur le caractère obligatoire de la chose. C'est qu'au moment où est-ce que... Pour obliger l'employeur à offrir un régime, c'est qu'on disait que c'était 10 employés qui gagnent 35 000 \$. Mais, si l'employeur a 10 employés qui gagnent 35 000 \$ puis il a 20 employés au total... C'est que, un coup qu'on est obligé d'offrir le régime, là, on va l'offrir à tout le monde. Ça fait que ce n'est pas un coût additionnel pour l'employeur, c'est seulement pour déterminer...

Mme Maltais : C'est un critère pour décider si l'entreprise est soumise à la loi et non pas un critère pour décider si l'employeur doit soumettre l'employé.

M. Paradis (Claude) : Exactement.

Mme Maltais : Alors, c'est un critère qui s'adresse à l'entreprise au complet.

M. Paradis (Claude) : Exactement.

Mme Maltais : O.K. Ce qui soustrait beaucoup d'entreprises du RVER.

M. Paradis (Claude) : Bien, vous parliez ici, Mme la ministre, que... À moins que j'aie mal pris les statistiques, on parlait de cinq employés et plus, 1,3 million, 10 employés et plus, mettons, environ 1 million.

Mme Maltais : Non, mais c'était 20 000 \$ et plus.

M. Paradis (Claude) : C'est environ 200 000 employés qui seraient... C'est sûr que, dans les 10 employés, il y en a sûrement qui ont moins de 35 000 \$, mais ça se situe sûrement entre le 10 employés et plus et le 20 employés et plus, le critère qu'on dit. Ça fait qu'on soustrairait environ, peut-être, 300 000 employés, et, sur ces 300 000 employés, j'aimerais ça savoir le nombre de personnes qui gagnent en bas de 35 000 \$, en plus de ça. Ça fait qu'on soustrairait un certain nombre d'employeurs, oui, et d'employés, mais il y a quand même beaucoup d'employeurs qui seraient là et pour qui le RVER profiterait.

Mme Maltais : Bien, à ce moment-là, on est obligés d'introduire des critères d'automatisme, à partir du moment où...

Mme Bertrand (Françoise) : Au salaire...

Mme Maltais : Qui tombent au salaire. En tout cas, moi, à première vue, ça me paraît assez complexe. On peut le regarder, mais, à première vue... On ne veut vraiment pas complexifier le régime.

M. Paradis (Claude) : Oui, oui.

Mme Maltais : Vous avez abordé le principe...

Mme Bertrand (Françoise) : Du KISS.

Mme Maltais : ...«keep it simple.» On va essayer de garder ça simple. Mais c'est le débat dans lequel on est.

M. Paradis (Claude) : Oui, oui.

Mme Maltais : On vous écoute attentivement, mais on veut dire tout de suite les choses avec lesquelles on joue. Mais je veux juste ajouter une chose — parce que j'ai mon collègue qui veut vous poser des questions : Mais je ne crois pas que la concurrence soit suffisante pour conserver les coûts bas. Ça, là, je veux dire, je ne le crois pas. Je pense, moi, que nous devons nous assurer, par le biais de la Régie des rentes, que les coûts soient minimums. Puis, cette surveillance-là, on va y tenir dans le projet de loi. Je voulais vous le dire. La concurrence seule ne suffirait pas à conserver les coûts à un niveau bas, à mon avis. À mon avis. Et ça, c'est quelque chose qui avait été préparé à l'époque; cette idée de coûts bas était dans le projet de loi qui avait été préparé par le gouvernement précédent, et on l'a reprise parce qu'on pense que c'est fondamental.

Mme Bertrand (Françoise) : Nous sommes d'accord avec le fait d'un pouvoir de supervision puis d'encadrement. Ce qu'on ne veut pas, c'est que ce soit légiféré sur le coût admissible. C'est ça...

M. Paradis (Claude) : C'est ça.

Mme Bertrand (Françoise) : ...on ne veut pas que ce soit enchâssé dans le projet de loi, disons, pas plus que 1 %, disons. Ce qu'on dit, c'est : La Régie des rentes — comme on l'a dit, d'ailleurs, dans les consultations — a des pouvoirs, comment dire, de supervision, de surveillance avec lesquels on est parfaitement d'accord et qu'on respecte. Dites-le au président, là.

Mme Maltais : Mme la présidente, si je peux vous rassurer : Sur les coûts, c'est par réglementation, et on va s'inspirer de l'approche fédérale. Il n'y a pas... Alors, ça, c'est une harmonisation...

Mme Bertrand (Françoise) : D'accord.

Mme Maltais : ...où il n'y a pas de plafond fixé, mais il y a des... j'appellerais ça des cibles.

Mme Bertrand (Françoise) : Et, pour nous... Parce que, là, on parlait de la question d'à qui, finalement. C'est-à-dire plus cinq, moins 10? Bon. Mais, pour nous, les coûts, dans l'ensemble, c'est très important, et les autres éléments qu'on mentionne sont tout aussi importants pour faire en sorte que l'employeur ne se trouve pas dans un carcan tel que finalement

on va... Même si on donnait 10 employés et plus mais que les autres conditions ne sont pas rencontrées, on se retrouverait dans une situation où les coûts risquent d'être importants. L'harmonisation est très importante pour nous, parce qu'évidemment la concurrence, elle va s'installer à partir de ce principe-là.

Mme Maltais : Parfait. Merci.

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

M. Chapadeau : Merci, M. le Président. Merci, Mme Bertrand, toujours intéressant de vous entendre puis de vous recevoir.

Mme Bertrand (Françoise) : Merci.

• (11 h 50) •

M. Chapadeau : M. Paradis, merci de votre contribution. Rebienvenue à l'Assemblée nationale. En commission, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante et le Conseil du patronat nous ont dit que plusieurs employeurs, éventuellement... Ils étaient optimistes, là, et ils pensaient que plusieurs employeurs, éventuellement, allaient vouloir volontairement cotiser au RVER. Est-ce que vous partagez cet optimisme?

Mme Bertrand (Françoise) : Écoutez, je pense que toute l'approche dans la gestion des ressources humaines change déjà mais est appelée à changer de façon importante. On l'a répété sur plusieurs autres fronts comment, peut-être, ne sommes-nous pas en pénurie de main-d'oeuvre à court terme, mais on est certes en rareté de main-d'oeuvre, et, de plus en plus, on voit des phénomènes où c'est l'employé qui choisit son employeur et non l'inverse. Et, conséquemment, l'employeur... Puis je le reconnais moi-même, je suis à la tête d'une organisation qui a 24 employés puis qui travaille avec des consultants : il faut traiter les gens avec respect, avec équité, respecter le fait des générations qui sont montantes, qui demandent d'autres façons d'agir que celles qu'on a pu avoir ou par rapport à nos aînés... qu'avaient avec nous au même âge. Alors, je pense que ce n'est pas téméraire de penser que les employeurs, de plus en plus, songent à des manières différentes de travailler avec leurs équipes.

Puis je vais vous donner un exemple. On vient de faire, nous autres, deux... On a comblé deux postes, et une chose qu'on a demandée — puis Mme la ministre va être contente — c'est : Quels sont vos projets de formation? Si vous aviez le poste, là, qu'est-ce qui serait pour vous des projets de formation pour grandir et dans notre organisation mais grandir aussi en termes de travailleur, à l'avenir, puis votre mobilité ascendante dans notre organisation puis éventuellement ailleurs? C'est des questions, il faut bien le dire, qui ne se posaient pas. Puis ce n'est pas parce que nous sommes des modèles, je pense qu'il y a vraiment une transformation, et la rétention de nos employés va devenir de plus en plus importante. On le sait, on en parlé, de ça. Par exemple, même au gouvernement, les ingénieurs, les gens en technologies de l'information, ce sont des problématiques réelles. Alors, oui, moi, je pense que ce n'est pas téméraire de penser que plus nous allons aller, plus les employeurs vont se dépasser en termes de comment traiter, attirer les ressources humaines.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Oui, monsieur...

M. Chapadeau : Je suis content de vous entendre, parce que, ce matin, là, la CSD nous le disait, un des grands problèmes de ce projet de loi là, c'est que les employeurs ne cotiseront pas. Donc, ils ne voyaient pas là-dedans, dans ce projet de loi là, une amélioration dans la condition des 2 millions, là, de travailleurs, travailleuses qui sont sans aucun régime de retraite. Donc, ce projet de loi là vise à tenter, en tout cas, de régler cette situation-là.

Bien, moi, est-ce qu'il y a des mesures incitatives que vous nous suggérez, qui pourraient être ajoutées au projet de loi, qui pourraient permettre davantage... aider les employeurs à cotiser davantage au RVER?

Mme Bertrand (Françoise) : Bien, je pense que, comme me souffle à l'oreille Claude, le régime simple... plus les coûts administratifs vont être bas, plus on a de la liquidité pour autre chose. Mais je pense aussi... revenons à l'éducation. Je vous le dis, là, on a un travail d'éducation à faire auprès du citoyen, et ça va devenir comme dans les conditions. Aujourd'hui, le jeune qui a 30 ans, il ne voit pas nécessairement l'importance d'économiser aujourd'hui. Puis, moi-même, là, quand j'étais jeune, là, c'était le cadet de mes soucis. Je pense qu'on a à donner de l'éducation économique et financière, puis, en attendant que les systèmes scolaires se transforment, bien, je pense qu'on doit, nous, comme employeurs, les associations comme nous sommes, avec la Régie des rentes, prévoir qu'on va donner de la formation aux employés, de telle sorte qu'ils prennent conscience que le dollar d'aujourd'hui, c'est important, parce qu'aussi petit soit-il, aussi grand deviendra-t-il.

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

M. Chapadeau : Non, j'en ai...

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Oui, M. le député.

M. Chapadeau : Par rapport à, dans votre mémoire, la question où vous mentionnez les obligations de l'employeur, vous dites, dans le dernier paragraphe : «Finalement, nous portons à votre attention le paragraphe 2° de l'article 42 qui

oblige l'employeur à divulguer à ses employés sa relation d'affaires avec l'administrateur choisi.» Vous dites : Comme il n'y a pas d'incitatif à l'employeur, «cette exigence-là est superflue». J'essaie de comprendre pourquoi c'est superflu de divulguer l'information aux travailleurs, aux participants.

M. Paradis (Claude) : Ce qui est ici suggéré, c'est que... Dans le projet de loi, on dit que l'administrateur ne devra pas donner d'incitatifs à l'employeur pour l'attirer chez lui. Ça fait qu'un coup qu'on a fait ce genre de chose là, c'est qu'on est... Pourquoi qu'on a à dire en plus aux employés qu'on a déjà une relation d'affaires ou on va en avoir une un peu plus tard avec? Ça fait qu'il y a déjà des moyens, dans la loi, qui sont mis à la disposition du législateur pour dire : Bien, écoute, il n'y aura pas d'incitatif. Ça fait que que l'employeur ait déjà une relation avec un administrateur de régime ne devrait pas faire en sorte que ça le limite à le divulguer. De toute façon, ils le savent déjà, les employés, parce que souvent ils ont peut-être un régime d'assurance collective avec ce même assureur là, par exemple. Ça fait que de l'ajouter là-dedans, c'est qu'on trouvait que c'était une obligation additionnelle qui n'était peut-être pas nécessaire à ce niveau-là. Puis on essaie, dans notre... Ici, si vous avez remarqué, on essaie de réduire et de limiter les obligations de l'employeur et de... Ça fait que c'était un des moyens qu'on disait que c'était superflu... c'est pour ça qu'on disait que c'était superflu.

Mme Bertrand (Françoise) : Puis on a la supervision de la Régie des rentes.

M. Paradis (Claude) : Oui. En plus de ça...

M. Chapadeau : Oui, oui.

M. Paradis (Claude) : ...c'est que, dans les suggestions qui ont été faites, aussi, c'est qu'on demandait, tu sais, à la régie, tu sais, de consolider un peu un sommaire des RVER qui sont offerts pour permettre aux employeurs de se faire une idée rapidement, de dire : Bien, écoute, quels sont les RVER sur le marché? Quelles sont les principales caractéristiques de ces RVER là et quels sont les coûts? Ça fait qu'en ayant ça tout sous un même toit, pour l'employeur qui n'a pas beaucoup d'employés puis n'a pas beaucoup de ressources, c'est qu'il peut aller à un seul endroit pour déterminer... tu sais, se faire une idée, puis après ça d'appeler un ou deux administrateurs, à ce niveau-là, pour ça. Ça fait que c'est dans la même veine, c'était de simplifier aussi le travail que les employeurs doivent faire pour se trouver un RVER, dans ceux qui vont être obligés de le faire.

M. Chapadeau : Ça va.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Ça va? Mme Bertrand, M. Paradis, vous parlez, dans votre mémoire, des fardeaux administratifs, puis, pour les entreprises de cinq employés, bien, ça devient un fardeau administratif excessif. Maintenant, vous savez que le RVER, ce serait une déduction à la source comme les autres et remise à l'administrateur le mois suivant. Puis, lorsqu'une entreprise fait des déductions à la source, cet argent-là demeure dans le compte de banque de l'entreprise pour une période de deux à six semaines, par exemple, avant de faire la remise. À mon avis, c'est un avantage qui n'est pas immatériel, là, pour l'entreprise.

Alors, lorsque vous parlez de fardeau administratif excessif, est-ce que vous considérez cet avantage-là, qui est financier finalement, parce que, tant que l'argent est dans le compte de banque, l'entreprise s'en sert pour opérer, avant de le remettre aux autorités compétentes dans le mois suivant?

M. Paradis (Claude) : Ouf!

Mme Bertrand (Françoise) : Ouf! Écoutez, le cash-flow, là... ça va améliorer la liquidité de l'entreprise? Écoutez, il n'y a jamais de somme insignifiante, faut-il dire, mais, quand on est dans des petites entreprises et puis qu'on est quand même dans un pourcentage très faible, je ne pense pas que ça va faire la différence vraiment dans la gestion des liquidités de l'entreprise, je ne croirais pas, non.

M. Paradis (Claude) : Et, si vous me permettez d'ajouter, on a l'expérience, actuellement, avec des employeurs qui ont des régimes à cotisation définie dans lesquels ils font la déduction à la source. Pour ces employeurs-là, la démarche... Puis, dans le projet de loi, je crois que c'est mentionné, à moins que je ne me trompe, c'est que la cotisation de l'employé, qui est dans les fonds de l'employeur... sont présumées être en fiducie pour les fins advenant d'une faillite, ou ainsi de suite. Et ça, c'est un élément.

Le deuxième élément, comme c'est l'argent des travailleurs et c'est le fonds de pension des travailleurs, c'est que l'employeur n'a pas intérêt à reporter le dépôt de ces cotisations-là dans les fonds dans lesquels ils vont être investis. Et c'est pour ça qu'aujourd'hui ce que je vois dans les entreprises qui ont des régimes à cotisation définie, c'est que les remises se font pratiquement au même moment... ou dans la journée ou la semaine qui suit, ils font les remises pour s'assurer que les argents pour l'employé sont investis immédiatement. Ça fait que... c'est pour que... La lecture qu'on en fait, nous, c'est que, pour le bien-être des employés, la cotisation est déposée le plus rapidement possible, et, comme c'est de l'argent qui est prévu être en fiducie, les employeurs s'en débarrassent le plus possible pour éviter ce genre de chose là; et ce n'est pas un avantage du tout.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Disons que le temps pour le parti gouvernemental serait expiré, mais, avec un consentement, on pourrait permettre une question au député de Rouyn-Noranda... avec... on rajoutera...

M. Gauthrin : Écoutez, on a l'habitude de travailler en gentilshommes...

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : On rajoutera le même temps à l'opposition...

• (12 heures) •

M. Gauthrin : ...c'est avec plaisir qu'on reçoit dans l'opposition le député de Rouyn-Noranda—Témiscamingue.

M. Chapadeau : Vous ne me recevrez pas dans l'opposition, mais...

Une voix : Pourquoi pas?

M. Chapadeau : Oui, c'est trop bon. Bien, la commission a été comme ça depuis le début, et on le salue.

Écoutez, simplement une information. C'est que l'obligation de divulguer dont on a fait... vous avez parlé tantôt, c'est calqué sur le modèle fédéral. Donc, je voulais juste vous donner cette information-là. C'est ce qui existe au fédéral, c'est calqué. Donc, c'est cette obligation-là qui se retrouve au niveau de la loi.

Des voix : Merci.

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

M. Gauthrin : Bonjour, bienvenue parmi nous. Vous avez insisté aujourd'hui, comme vous avez insisté dans votre témoignage précédent, sur l'importance de la formation, autrement dit, et on l'a repris bien des fois, à quel point, pour les... surtout, l'employeur, surtout dans les petits employeurs, ne peut pas être le responsable de la formation. Donc, celui qui pourrait l'être, vous avez abordé la question de la Régie des rentes, on a surtout tourné autour de l'administrateur, choisi par l'employeur, à qui on pourrait donner ce mandat de formation. Et là on a été, dans nos réflexions lorsqu'on rencontre les gens, à deux positions. Il y a des représentants des administrateurs potentiels qui disent : Ne mettez pas cette obligation dans la loi, nous allons le faire quand même, parce que c'est notre intérêt de le faire, d'avoir le plus de gens qui adhèrent à ça, et d'autres tendances qui vont dire : Mettez... Puisque la formation est importante, il faudrait que cette responsabilité incombe et soit nommément... incombe nommément à l'administrateur. Comment vous vous positionnez sur ces questions?

Mme Bertrand (Françoise) : Alors, moi, je suis d'accord que l'administrateur va vouloir bien réussir, et, pour bien réussir, il va falloir qu'il fasse de l'information. Et évidemment, tout ce qui est obligation, loi et puis règlement, on a une certaine allergie quand on est dans le domaine des affaires, il va sans dire.

M. Gauthrin : Je m'attendais à cette réponse de votre part.

Mme Bertrand (Françoise) : Alors, quand ça fait un bon sens commercial, il n'y a pas nécessité de mettre la bretelle et la ceinture.

Ceci étant, je me tourne vers la Régie des rentes et je dis : La Fédération des chambres de commerce du Québec peut soutenir une information auprès des employeurs, avec la collaboration de la Régie des rentes, dans une approche moins commerciale mais plus éducative, comme... comment ça s'appelle, là, retraite je ne sais pas quoi, là, comment ça...

Une voix : ...

Mme Bertrand (Françoise) : Question retraite, qui existe déjà. C'est plus dans cette perspective-là. Mais, dans la dimension déjà commerciale, c'est évident que l'administrateur n'a pas besoin de se faire dire comment. Il sait faire des affaires et il va souhaiter rejoindre le plus d'employés possible.

M. Gauthrin : Je comprends bien, je m'attendais... remarquez que je m'attendais à votre position, ça...

Mme Bertrand (Françoise) : Bien oui, mais c'est toujours bon de l'entendre, hein?

M. Gauthrin : Mais c'est bon que vous puissiez la réexprimer d'une manière...

Dans les RVER, à l'heure actuelle, il y a une différence en ce qui touche l'immobilisation. Rappelez-vous, les cotisations dans le RVER pour... la partie patronale, enfin de l'employeur, est immobilisée. Par contre, l'autre partie, c'est-à-dire les parties qui sont... venant de l'employé, n'est pas immobilisée, et les craintes que certaines gens sont venus nous dire, c'est dire : Si vous n'immobilisez pas tout, il risque d'être utilisé à bien d'autres fins que les fins de retraite. On comprend que, dans la partie immobilisée, on peut se donner des cas particuliers, cas de chômage prolongé, par exemple, achat d'une nouvelle maison, ce qui permet d'immobiliser votre... de transférer votre capital dans un autre véhicule de capital, retour aux études, etc.; on peut nommer à peu près ça.

Mais, par rapport à l'immobilisation, comment vous vous positionnez face à ça? Vous comprenez bien qu'il y a un risque que, si on n'immobilise pas, on se donne ici un véhicule de capitalisation en fonction d'un objectif de retraite qui pourrait être utilisé pour toutes sortes de choses, y compris les vacances annuelles.

Mme Bertrand (Françoise) : Je vais laisser mon collègue et expert répondre, mais j'ai envie de dire : Voilà pourquoi il est important d'éduquer les gens et de les amener à être responsables. On le sait qu'il y a des conditions où les gens ne peuvent pas, parce que c'est trop exigü, leur situation financière. Mais, quand ils peuvent puis qu'ils ont choisi de le faire, je pense que, là, toute la question d'éducation, d'information et de responsabilité doit entrer en jeu. Et, je pense, plus on va aller vers des travailleurs qui sont conscients de ça et qu'on doit... on a une responsabilité, collectivement, à s'assurer de cette information-là, moi, je pense, plus on va avoir une société forte et capable de bien faire ses choix. Il y aura toujours des gens qui vont vous choisir... qui le voyage ou acheter une maison, puis c'est... L'individu est certainement capable de faire ses choix, mais je pense que plus on va inciter sur l'information et l'éducation, plus on va être en mesure de faire les bons choix.

M. Paradis (Claude) : Et je vous dirais que l'objectif premier du RVER, c'est en vue de l'épargne-retraite, c'est pour faire un pendant au régime à prestations déterminées ou à cotisation définie déjà enregistré. Dans ce contexte-là, je vous dirais que, si c'est cet objectif-là qu'on vise, on devrait immobiliser les cotisations. Il y aurait toujours la possibilité de dire... dans certaines situations particulières que vous avez nommées tout à l'heure, de faire des exceptions, et je pense que ça pourrait se faire facilement.

Si vous regardez, par exemple, au niveau du RPAC, là, le régime de pension agréé collectif fédéral, c'est que les cotisations des employés sont immobilisées. Si on parle de régime de retraite, ça peut être immobilisé. Le seul hic que je vois, c'est que le RVER sera en compétition avec des REER collectifs, et il y aura davantage... D'après moi, il y a plusieurs avantages que le RVER aura par rapport aux REER collectifs, mais il y a toujours ce côté-là de compétition qu'il y a avec eux autres, qui va peut-être... n'incitera pas les employés à vouloir cotiser. Malgré ça, je crois que, comme Françoise le mentionne au niveau de l'éducation, les gens vont comprendre que c'est pour leur retraite, et ils accepteraient, d'après moi, que ce soit immobilisé.

M. Gautrin : Est-ce que j'ai encore du temps, M. le Président? Oui. Le concept qu'on aborde aussi, du temps partiel, surtout dans ces petites entreprises à trois, quatre... souvent, dans le commerce de détail, par exemple, vous avez des employés à temps partiel, les gens qui sont venus témoigner avant vous ont même utilisé «à temps très partiel», c'est-à-dire en ayant peu d'heures par semaine, comment vous voyez cette définition? Quelle est la limite par rapport... qu'on doit mettre sur le concept de temps partiel dans la loi?

Mme Bertrand (Françoise) : Bien, écoutez, c'est une question dont on a débattu dans d'autres forums, comme par exemple à la CSST sur les travailleurs domestiques. Je pense qu'il faut établir un minimum d'heures. Ça ne peut pas être tout travailleur à temps partiel, parce que, là, ça devient trop lourd, et on le sait. Prenons, par exemple, la situation où, dans des commerces, c'est souvent des étudiants...

M. Gautrin : Bien oui, c'est ça.

Mme Bertrand (Françoise) : Alors, moi, je pense qu'un minimum d'heures... on avait parlé... Alentour des travailleurs domestiques, il y avait une hypothèse qui circulait de 24 heures par semaine. Tu sais, ça prend un certain engagement de l'individu dans...

Et ce qui était intéressant, c'est évidemment la mobilité de ce régime-là. C'est le mien. Donc, je suis étudiant un jour, demain je suis travailleur à temps plein. Je me promène, mais, au moins, ma relation avec l'employeur, qui engendre un coût, bien, il est, à tout le moins, d'ordre... un minimum d'heures.

M. Gautrin : Et c'est intéressant sur la mobilité, comme vous le dites, avec raison.

On a abordé aussi, éventuellement, des concepts qui soient d'avoir des RVER sectoriels, tout en étant... Et je connais la difficulté des régimes multipatronaux, on pourra en discuter; vous le savez, on en a déjà discuté...

Mme Bertrand (Françoise) : Dans l'autre.

M. Gautrin : ...dans d'autres... Mais, de pouvoir dire dans... pour augmenter, en quelque sorte, voyez-vous, la masse critique, de pouvoir avoir, dans certains secteurs ou... Comment vous voyez ça?

Mme Bertrand (Françoise) : Écoutez, nous, en tout cas, ce n'est pas survenu dans nos discussions à ce moment-ci. Évidemment, nous autres, c'est multirégional et multisectoriel, là. On a vraiment des entreprises de toutes les provenances et de tout temps. Mais peut-être Claude, lui qui a une expérience comme actuaire avec une multitude de clients, a-t-il une opinion?

• (12 h 10) •

M. Paradis (Claude) : C'est ça, c'est que la fédération n'est pas contre le fait qu'il y ait des régimes sectoriels. La question, c'est : Est-ce que c'est vraiment un avantage? Parce que, pour l'employeur en tant que tel, que ce soit sectoriel ou que ce soit... qu'il décide lui-même d'un RVER, c'est qu'il a à faire des déductions à la source pareil. Ça fait que le travail de l'employeur, que ça soit sectoriel ou qu'il ait à choisir un RVER, va être le même. Ça fait que c'est pour ça que, que ça soit sectoriel ou un autre, ça ne changera pas grand-chose dans l'affaire. Puis surtout, le RVER en tant que tel, si on dit qu'il y a une institution financière qui va en avoir... chacun un RVER, c'est comme un RVER sectoriel provincial, c'en est un, secteur, qui est la province.

M. Gauthrin : Je comprends. Puis on pourra en rediscuter, si vous voulez, un peu après. Je crois que, M. le Président, ma collègue de Laporte souhaiterait poser quelques questions aussi à nos invités.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Mme la députée de Laporte.

Mme Ménard : Merci, M. le Président. Bonjour, Mme Bertrand, M. Paradis. Vous venez de parler de la catégorie des employés. Je ne sais pas si vous étiez dans la salle quand l'Association canadienne des administrateurs de régimes de retraite a témoigné. Eux parlaient de rendre le RVER éligible à des employés qui auraient un an de service et parlaient de plus de 700 heures de travail. Est-ce que vous êtes en accord avec ce qu'ils proposaient?

Mme Bertrand (Françoise) : Écoutez, nous, à la fédération, on gère un régime à cotisation déterminée puis on a un certain délai de fait avant d'engendrer non pas la responsabilité mais les coûts administratifs. On veut voir que la personne va être là un certain temps. Donc, j'imagine que d'avoir un délai n'est pas une mauvaise idée. Est-ce que c'est un an, là? Disons que nous, on ne s'est pas attardés à ça vraiment.

Et puis la question de... l'autre question que vous posez, le minimum d'heures...

Mme Ménard : Plus de 700 heures de travail.

M. Paradis (Claude) : C'est comme les régimes d'épargne enregistrés.

Mme Bertrand (Françoise) : Ah! 700 heures, c'est... non, on n'a pas évoqué ça.

Mme Ménard : Vous ne vous êtes pas arrêtés là-dessus, hein?

M. Paradis (Claude) : C'est ça. C'est parce que, le 700 heures... Actuellement, dans les régimes à prestations déterminées ou à cotisation définie enregistrés sous la Loi des régimes complémentaires de retraite, pour être admissible à ces régimes-là, c'est que tu dois faire 700 heures dans une année où tu as gagné 35 % du MGA pour être admissible le 1er janvier suivant. Ça fait que c'est un peu un calque de cette chose-là. C'est ce que je pense, là.

Mme Ménard : Oui. Et c'est exactement les propos qu'ils ont tenus avec le 35 %.

M. Paradis (Claude) : Et peut-être que pour dire, dans... les gens qui auront un an de service, mais qu'ils aient au moins 700 heures de travail dans cette année de service là pour être capables d'être admissibles. C'est peut-être là qu'ils veulent... que venait la chose. On n'a pas de problème avec ça, là.

Mme Ménard : D'accord, merci. Et une autre question que j'aurais, j'aimerais revenir sur 20 employés et plus. Vous avez pris un salaire de 33 000 \$. Maintenant, on sait qu'il y a beaucoup de gens qui gagnent 30 000 \$, qui gagnent 25 000 \$. Et, si on regarde la proportion des employés qui n'ont pas de régime, les 20 employés et plus comptent pour 50 %. Ça veut dire qu'il y aurait quelque chose comme 1 million de travailleurs qui n'auraient pas plus d'argent pour leur régime, c'est-à-dire pour la retraite. Est-ce que vous avez des suggestions? Qu'est-ce qu'on ferait avec ce 800 000... vous avez parlé de 300 000, mais vous considérez 33 000 \$ de salaire. On s'entend qu'il y en a, des 30 000 \$, là, et... bon. Alors, qu'est-ce qu'on fait avec tous ceux-là?

Mme Bertrand (Françoise) : Veux-tu répondre sur ça?

M. Paradis (Claude) : Oui. L'idée, ici, juste pour... Je vais le répéter. Pour la question du 35 000 \$, c'était pour l'admissibilité, c'est pour l'obligation d'offrir le RVER. Mais, un coup que... Si, admettons, l'employeur a 10 employés et plus qui gagnent 35 000 \$ puis qu'il y en a 10 autres qui gagnent moins de 35 000 \$, le RVER va être offert à ces gens-là aussi, du moment qu'il ait l'obligation de l'offrir. Si, admettons, l'employeur est en bas de 10 employés puis il n'est pas obligé de l'offrir, ce qu'on dit ici, c'est que... les études l'ont démontré, pour un employé qui gagne en bas de 35 000 \$, c'est que les régimes gouvernementaux vont lui permettre d'atteindre un bon remplacement de revenus à la retraite. Et actuellement quelqu'un qui gagne 30 000 \$, à mon point de vue, il n'a pas beaucoup d'argent pour épargner. Ça fait que c'est... Pourquoi le forcer à épargner davantage pour dire... vivre pauvre pendant sa vie active et d'avoir une retraite riche? Il va falloir qu'il... Premièrement, il faudrait qu'il se rende jusque-là. Ça fait que c'est dans ce contexte-là. On dit : Pourquoi mettre de la pression sur un individu qui gagne en bas de 35 000 \$ et de lui dire : Si tu veux cotiser, tu vas pouvoir le faire, si tu as les moyens de le faire, mais on ne te l'obligera pas, de le faire? Ça fait que c'est dans ce contexte-là que la notion de 35 000 \$ a été faite.

Mme Ménard : Je comprends. Merci. Merci, M. le Président.

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

M. Dubé : Oui. Merci beaucoup. Et merci à vous deux d'être ici aujourd'hui. Je veux juste, peut-être, en profiter puis revenir sur les chiffres de Mme la ministre, que j'ai trouvé intéressants, là, qui ont été donnés pour... de la Régie

des rentes, sur le coût de mise en place et le coût administratif. Je vais juste vous soumettre le petit scénario pour être sûr non seulement que j'ai bien compris, mais qu'on peut voir l'applicabilité de ça.

Je suis un employeur. Disons qu'on se concentrait sur les 10 et plus ou les 20 et plus, là, parce que cette notion-là de petite taille puis des frais fixes est bien importante, mais disons qu'on prend 20 et plus. Je suis un employeur. La première année, on me dit : Bon, il y a un coût de mise en place de 350 \$ ou 400 \$ et un coût de gestion de 600 \$. Donc, ça lui coûte à peu près 1 000 \$ la première année. Mais, vu qu'on oblige à tout le monde, on oblige toutes les entreprises qui ont soit 10 ou 20 et plus... C'est-à-dire que, là, je pense à l'employé qui, un an plus tard, passe d'un restaurant à un autre ou passe d'une petite entreprise manufacturière à une autre, ce n'est pas lui qui va avoir la charge du coût. On s'entend bien? Tous les employeurs de 10 et plus, 20 et plus auraient mis en place au même moment... — est-ce que c'est un an après ou deux ans après? — donc il y aurait... Tous les employeurs de 20 et plus auraient la même charge de mise en place d'administratif. Et l'employé, lui, s'il décide, un an plus tard, de prendre ses contributions et de les envoyer... et là je ne veux pas faire d'annonce pour un administrateur, là, mais que le régime est avec deux administrateurs différents, on va dire administrateur A dans la première auberge, puis administrateur B où il s'en va, on s'entend qu'il n'y aura pas de coût pour lui.

Puis c'est là, dans les frais... J'ai hâte de voir, le règlement, où on va aller, là, parce qu'il va falloir s'assurer qu'on minimise les coûts de l'employeur mais qu'on minimise aussi les coûts de l'employé, qu'il ne se fait pas dire : Pour changer de régime... Parce qu'il a réussi à mettre, je ne sais pas, moi, 500 \$ dans son régime, ce qui est énorme, qu'on ne vienne pas lui charger un frais comme on a vu des fois dans des REER collectifs ou des choses comme ça. Énorme! Vous me suivez, là, dans la...

Et, moi, ce que j'aime beaucoup, Mme la ministre, que vous ayez mis ces chiffres-là... Parce que j'aimerais ça que vous y pensiez puis que vous demandiez à vos membres... Parce que moi, ma préoccupation, j'espère, j'espère qu'on va pouvoir le mettre sur une base volontaire de l'employeur, pour toutes les bonnes raisons que vous avez dites tout à l'heure. Mais c'est déjà énorme de lui demander 1 000 \$ par employé. Vous comprenez? Je pense...

Une voix : ...

M. Dubé : Non, non, mais 1 000 \$ par entreprise. Alors, si vous avez des petites entreprises... on le sait, là, on l'a dit, elles sont déjà taxées, je ne veux pas revenir là-dessus, mais, chaque employeur, on va lui demander 800 \$, 1 000 \$ ou 1 200 \$ pour mettre ça en place la première année. Puis après ça, bien, quand il l'aura mis en place, j'espère que le naturel viendra, que, peut-être, ils vont contribuer, etc. Mais il y a déjà un coût qu'on lui demande, là. Ce n'est pas... Le fait qu'il ne fasse pas de contribution, on reconnaît qu'il y ait déjà un coût.

Mais moi, j'aimerais ça que vous discutiez avec vos membres puis que vous continuiez de nous informer, parce que je pense que, d'avoir mis des chiffres pratico-pratiques sur la table... Bon, vous avez fait un petit sourire tantôt, là, on se fie beaucoup à la Régie des rentes, mais ça me semble un peu bas.

Une voix : ...

M. Dubé : Moi aussi. Mais je voudrais juste que vous en parliez puis qu'on fasse peut-être quelques petites... Je voudrais vous entendre un petit peu...

Mme Bertrand (Françoise) : C'est une bonne question. On ne l'a pas abordée, nous, dans notre mémoire, puis, franchement, c'est tout à fait, je pense, pertinent de le soulever. Qui va payer ça? Est-ce que... L'administrateur ne voudra pas le payer. De toute façon, s'il le paie, il va le refiler à l'employeur dans ses coûts d'administration. L'employé va dire : C'est ma liberté. Puis, si on veut l'encourager à épargner, la meilleure façon, c'est qu'il puisse être mobile, comme le travailleur l'est de plus en plus. Alors, c'est une très bonne question. On va l'approfondir.

M. Dubé : ...deuxième partie, parce que moi, je le dis depuis le début de cette commission-là, puis c'est ma préoccupation, vous avez dit : On a une flexibilité ou des gens qui se déplacent d'entreprise en entreprise.

La deuxième question que je veux que vous posiez aux employeurs ou aux employés, principalement les travailleurs autonomes, celui qui fait de l'informatique pour une petite compagnie, puis s'en va à une autre, puis s'en va en Alberta ou peu importe... Mais mon propos : Qui va payer le frais de gestion annuelle la journée qu'il est tout seul? Vous me suivez, là? C'est que, là, en ce moment, c'est l'employeur qui dit : O.K., ça fait partie de mes services. Je gère ton RVER. Mais il se retrouve tout seul pendant six mois, parce qu'il a décidé de travailler à son compte puis il n'est pas dans une entreprise, qu'elle soit de 10 ou 20 employés, c'est lui qui l'a, la charge, là.

Ça fait qu'il va falloir bien comprendre cette notion-là de coût et qui paie quoi lorsqu'on est soit dans l'entreprise ou qu'on est vraiment un travailleur autonome.

• (12 h 20) •

M. Paradis (Claude) : Si vous me permettez, dans le projet de loi, c'est que ces travailleurs-là qui changent d'employeur, c'est prévu qu'ils peuvent demeurer dans le régime initial dans lequel ils étaient.

M. Dubé : Avec l'administrateur.

M. Paradis (Claude) : Avec l'administrateur. Admettons que tu as un employeur A avec un...

M. Dubé : Ça n'a plus rien à voir avec la compagnie, c'est avec l'administrateur.

M. Paradis (Claude) : C'est ça, avec l'administrateur. Ça fait qu'à ce moment-là c'est que cet employé-là qui change d'endroit ou qui devient un travailleur autonome, O.K., devient la responsabilité de l'administrateur du régime. Et les coûts du régime doivent prévoir le maintien de ces travailleurs autonomes là au même titre que des travailleurs venant d'un employeur.

M. Dubé : Qui le paie, ce système-là?

M. Paradis (Claude) : C'est la mutualisation des coûts qui sont faits par tout le régime, le régime en tant que tel, le RVER qui est fait là, et c'est prévu comme ça.

Mme Bertrand (Françoise) : Donc, ça va être l'employeur?

M. Paradis (Claude) : Ça va être dans les charges, dans les frais de gestion qui vont être demandés par le RVER. Actuellement, ça devrait être des frais de gestion comme il se passe dans les régimes à cotisation définie, où les frais de gestion et d'administration sont pris à même le compte des individus.

M. Dubé : Vous nous dites, selon vous, puis c'est intéressant, je suis content de... Ça voudrait dire que l'employé qui, pendant un an, est seul, parce qu'il se retrouve entre deux travaux... entre deux emplois, pardon, entre deux employeurs, il n'aurait pas de charge de gestion de l'administrateur. C'est ça que vous nous dites.

M. Paradis (Claude) : Il va continuer à avoir des charges de gestion de l'administrateur...

M. Dubé : Ah! O.K.

M. Paradis (Claude) : ...parce que les charges vont être prises à même le compte de chaque individu.

M. Dubé : Bon, bien, c'est exactement mon propos. Si on veut inciter les gens à contribuer, il va falloir qu'ils comprennent bien. Si vous déposez 500 \$ par année, puis votre coût de gestion, pour vous, il est de x, bien, écoutez, vous êtes amputé de votre retraite d'autant. Ça fait qu'il va falloir bien comprendre. Vous allez me dire : C'est du détail. Mais, si on veut inciter les gens puis qu'on n'est pas en train de tout faire ça pour quelque chose de théorique, ce qu'on a entendu, des fois, d'autres intervenants... Moi, j'aimerais ça qu'on se serve de votre base de membres pour aller tester ça puis voir où ils sont, les chiffres, où sont les points de non-retour.

Mme Bertrand (Françoise) : C'est un bon point, parce qu'au fond ce qu'on cherche collectivement, c'est inciter, et il ne faut pas que, tout à coup, parce qu'il y aurait un changement, le coût qui arrive et qui n'avait pas été prévu ou pour lequel l'information n'avait pas été donnée désincite et puis fasse en sorte qu'on se retire, là.

M. Dubé : Puis aussi, avec notre modèle d'affaires, avec les gens, maintenant, les jeunes qui changent beaucoup plus souvent — Mme la ministre l'a dit tantôt — je pense qu'il faut juste en tenir compte, que c'est notre réalité, ça, maintenant.

Mme Bertrand (Françoise) : C'est un bon point.

M. Dubé : Bien, merci beaucoup. Merci.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Merci. Est-ce qu'il y a d'autres parlementaires qui ont quelque chose à rajouter? Alors, Mme Bertrand, M. Paradis, merci énormément de votre participation à notre commission. À toutes et à tous, je souhaite une merveilleuse fin de semaine.

Et, compte tenu de l'heure, je lève maintenant la séance, et la commission ajourne ses travaux au lundi 9 septembre 2013, à 14 heures.

(Fin de la séance à 12 h 23)