



Chambre des communes
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO • NUMÉRO 040 • 2^e SESSION • 40^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 17 novembre 2009

Présidente

L'honorable Hedy Fry

Comité permanent de la condition féminine

Le mardi 17 novembre 2009

• (1535)

[Traduction]

La vice-présidente (Mme Candice Hoepfner (Portage—Lisgar, PCC)): Je déclare la 40^e réunion du Comité permanent de la Condition féminine ouverte.

Nous sommes très heureux d'accueillir des témoins aujourd'hui de Watson Wyatt Worldwide. Il s'agit de Terence Yuen, économiste principal, et de Martine Sohier, actuaire-conseil principale. Nous accueillons Jean-Pierre Laporte, qui témoignera à titre personnel, et Ruth Rose-Lizée, du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail.

Vous disposez chacun de dix minutes pour faire votre exposé, puis il y a aura une période de questions et de réponses.

Le premier intervenant voudrait peut-être commencer. Nous allons commencer par Watson Wyatt Worldwide.

Merci.

M. Terence Yuen (économiste principal, Canadian Research and Innovation Centre, Watson Wyatt Worldwide): Merci de nous avoir donné l'occasion de prendre la parole ici aujourd'hui.

De nombreuses questions s'inscrivent dans le thème général des femmes et de la protection des pensions, allant des hauts taux de pauvreté chez les femmes vivant seules à l'espérance de vie plus longue des femmes par rapport aux hommes. Toutefois, compte tenu du temps dont nous disposons, nous allons nous concentrer sur la question de la protection des régimes de pension d'employeur au Canada, plus particulièrement sur la différence entre les femmes et les hommes qui travaillent dans le secteur privé.

Nous avons noté que bien que les statistiques montrent que le pourcentage de femmes protégées par un régime de pension privé a augmenté avec le temps, il subsiste un écart substantiel entre les femmes et les hommes. Comme nous allons en parler, nous pensons que cet écart est causé par une combinaison des secteurs d'activité dans lesquels les femmes ont tendance à travailler et du pourcentage de femmes qui travaillent à temps partiel. Nous estimons qu'il faut prendre des mesures pour accroître la protection conférée par les pensions pour les femmes et pour les Canadiens, et nous avons quelques suggestions à ce chapitre.

Beaucoup d'études ont indiqué que le nombre de femmes protégées par des régimes de pension d'employeur a augmenté au fil du temps. En 1978, moins de 15 p. 100 des femmes en âge de travailler étaient des membres actifs de régimes de pension d'employeur. Leur proportion a dépassé 20 p. 100 en 2008. Cette tendance est imputable à la participation accrue des femmes sur le marché du travail et aux modifications apportées aux lois régissant les pensions qui ont obligé les employeurs disposant de régimes de pension à inclure les travailleurs à temps partiel.

À première vue, l'écart entre les hommes et les femmes s'est rétréci substantiellement au cours des trois dernières décennies. En effet, les

chiffres de 2008 de Statistiques Canada indiquent que la protection générale offerte aux travailleurs et aux travailleuses est très semblable. Toutefois, si nous excluons le secteur public et nous nous concentrons seulement sur le secteur privé, le taux de protection chez les femmes, de 23 p. 100, reste considérablement inférieur à celui des hommes, qui est de 32 p. 100.

Deux raisons principales expliquent ce phénomène. D'abord, dans le secteur privé, les femmes ont tendance à travailler davantage dans le secteur des services, constitué de nombreuses petites entreprises sans régime de pension. En revanche, une grande proportion d'hommes travaillent dans le secteur de production des biens, où les entreprises sont en général plus grandes et davantage syndiquées. Par conséquent, elles sont plus susceptibles d'offrir des régimes de pension à leurs employés.

La deuxième raison, et elle est peut-être étonnante, c'est la différence entre les travailleurs et les travailleuses dans certains secteurs d'activité. Par exemple, en 2008, 42 p. 100 des hommes travaillant dans le secteur manufacturier profitaient d'une protection conférée par un régime de pension comparativement à seulement 33 p. 100 des femmes employées dans le même secteur.

Bref, pour accroître la protection conférée par les pensions chez les femmes qui travaillent dans le secteur privé, nous devons répondre à deux questions fondamentales. D'abord, comment accroître la protection en matière de pension dans les petites et moyennes entreprises du secteur des services? Deuxièmement, quel type de régime de pension serait le plus utile aux travailleurs à temps partiel et aux travailleurs atypiques?

Je céderai maintenant la parole à Martine, qui traitera des solutions possibles pour accroître la protection à la lumière des faits que je viens de présenter.

Mme Martine Sohier (actuaire-conseil principal, Retraite, Watson Wyatt Worldwide): Lorsque l'on évalue les solutions pour accroître la protection en matière de pension et l'épargne retraite pour les femmes qui travaillent dans le secteur privé, on doit tenir compte des facteurs suivants.

Nombre de femmes interrompent leur carrière, généralement pour prendre soin des enfants ou d'autres membres de leur famille. Ces interruptions se traduisent par un nombre réduit d'années de protection pour la pension potentielle chez les femmes qui ont accès à un régime de pension.

Les femmes quittent le marché du travail et y retournent, ce qui explique que la plupart du temps, elles décrochent de nouveaux emplois. Cela signifie aussi qu'elles sont assujetties à de nouvelles périodes d'attente avant de pouvoir se qualifier pour devenir membres d'un nouveau régime de retraite.

Nous savons que le travail à temps partiel est plus répandu chez les femmes que chez les hommes. Les travailleurs à temps partiel peuvent accumuler des sommes moindres pour leur pension en période de travail; ces sommes peuvent facilement être inférieures de 20 à 40 p. 100, par rapport aux sommes accumulées par les employés à temps plein.

Les femmes jouissent toujours d'une espérance de vie plus longue que les hommes, ce qui signifie qu'elles doivent épargner davantage pour leur retraite. Dans les conditions économiques actuelles, les femmes peuvent devoir épargner entre 8 à 10 p. 100 de plus que les hommes pour maintenir le même niveau de vie au cours de leur retraite.

Lorsque l'on se penche sur les façons d'accroître la protection conférée aux femmes dans le secteur privé, on doit examiner de nouveaux modèles liés aux pensions qui sont suffisamment souples pour tenir compte des caractéristiques de l'emploi chez les femmes. Les solutions doivent tenir compte de l'expérience de vie plus longue des femmes de même que du besoin de transférabilité. Bien sûr, il est plus urgent d'accroître la protection liée aux pensions dans les petites entreprises de même que dans les secteurs d'activité qui n'offrent pas de régime de pension.

Traditionnellement, la grande majorité des régimes de pension ont été des régimes à prestations déterminées ou à cotisations déterminées. Peu à peu, les employeurs ont commencé à s'inquiéter des risques financiers associés aux régimes à prestations déterminées, préoccupations amplifiées par les conditions économiques actuelles. En réponse, nombre d'entreprises ont mis fin à leurs régimes à prestations déterminées. Certaines les ont remplacés par des régimes à cotisations déterminées, mais certains craignent que de tels régimes ne fournissent pas des revenus de remplacement du salaire adéquats pour les retraités. Ces inquiétudes accentuent la nécessité de mettre en place des mesures souples pour accroître la protection en matière de pension et indiquent que l'on doit considérer des modèles qui vont au-delà des régimes à prestations déterminées et à cotisations déterminées actuelles.

L'une des solutions possibles à la question de la protection liée aux pensions est l'élargissement des régimes de pension publics. Par exemple, l'Alberta et la Colombie-Britannique ont proposé de créer un régime à cotisations déterminées supplémentaire et volontaire à l'échelle nationale ou régionale, qui s'ajouterait au Régime de pensions du Canada et à la Régie des rentes du Québec. S'il est vrai qu'il existe de nombreuses façons d'étoffer le RPC et la RRQ, l'idée fondamentale est de mettre en oeuvre un régime national ou provincial ciblant les Canadiens qui ne sont pas protégés par un régime de pension d'employeur. Les régimes de pension publics actuels, si l'on tient compte du SRG, de la SV, du RPC et de la RRQ, devraient remplacer entre 30 à 40 p. 100 du revenu d'un travailleur moyen. L'ajout potentiel dont nous parlons pourrait mener à un accroissement du taux de remplacement du revenu variant entre 50 à 70 p. 100.

Autre solution possible, se concentrer sur l'augmentation de la protection et de l'épargne retraite dans les petites et moyennes entreprises. Pour ce faire, on pourrait encourager la formation de régimes à employeurs multiples qui pourraient être fondés sur le secteur d'activité ou le métier visé. L'avantage de ces régimes à employeurs multiples, par rapport à un ajout au RPC et à la RRQ, c'est la souplesse accrue. De plus, il permettrait de répondre réellement aux besoins particuliers des employés de différentes entreprises ou secteurs d'activité.

Selon une approche fondée sur des régimes à contributions déterminées, l'employeur verserait un montant minimum fixe correspondant à la contribution de l'employé. Par exemple, une contribution de 2 p. 100 de l'employeur comme de l'employé permettrait d'atteindre la cible totale d'environ 50 à 60 p. 100 du revenu pour le taux de remplacement du salaire pour un travailleur moyen, incluant la SV, le RPC ou la RRQ. Les employeurs pourraient contribuer davantage s'ils le souhaitent. Les employés seraient incités à verser des sommes additionnelles du fait que les employeurs pourraient fournir une contribution de contrepartie correspondant au montant que les employeurs sont prêts à verser. En plus de profiter d'une épargne et d'une protection liées aux pensions accrues, les femmes qui participent à ces régimes pourraient cotiser pendant les années où elles ne travaillent pas et, lorsqu'elles travaillent à temps partiel, elles pourraient arrondir leur épargne retraite.

Ces fonds plus larges généreraient des frais de gestion moindres et profiteraient d'une surveillance professionnelle de la gestion des investissements.

La transformation en rentes partielles et graduelles devrait être offerte dans ces plans pour garantir un revenu pendant la retraite. Elle pourrait même être obligatoire dans une certaine mesure pour que les travailleurs aient un revenu minimum garanti à leur retraite. En convertissant graduellement un petit montant de l'épargne retraite chaque année en une rente viagère, on pourrait, avec les années, générer un revenu garanti. Des taux identiques pour les hommes et les femmes devraient être utilisés lors de l'achat de ces rentes.

• (1540)

Une solution de rechange à un modèle de régime à cotisations déterminées serait la mise en place d'un régime à prestations déterminées dans lequel les risques seraient partagés par les membres du régime. Selon cette formule, les cotisations de l'employeur seraient elles aussi limitées à un montant fixe. En cas d'insuffisance des actifs, les prestations pourraient être réduites. Ce modèle permet de partager les risques de longévité et les risques d'investissement entre les générations. Ces régimes ont par ailleurs l'avantage d'avoir des frais de gestion moins élevés et une surveillance de gestion des investissements professionnelle.

À l'évidence, il faut élargir la protection en matière de pension et augmenter les économies des Canadiennes qui travaillent dans le secteur privé. Nous devons donc trouver de nouvelles façons d'aider les femmes à épargner pour leur retraite et compenser l'épargne retraite moins élevée qu'elles ont accumulée à cause de leur parcours irrégulier sur le marché du travail.

En résumé, les principaux éléments à examiner sont l'augmentation de la protection par la création de régimes à employeurs multiples ou de régimes nationaux ou provinciaux, l'incitation à des épargnes additionnelles grâce à des contributions de contrepartie adéquates de la part de l'employeur, l'augmentation de l'épargne retraite par l'accès à un régime de pension pendant les années de chômage ou de travail à temps partiel et l'accès à des fonds plus importants afin de profiter des frais de gestion moins élevés et de la surveillance professionnelle de la gestion des investissements.

Merci beaucoup de nous avoir donné l'occasion de parler des questions de protection en matière de retraite pour les femmes qui travaillent dans le secteur privé.

La vice-présidente (Mme Candice Hoepfner): Merci beaucoup.

Nous allons maintenant donner la parole à Jean-Pierre Laporte, s'il vous plaît.

M. Jean-Pierre Laporte (avocat, à titre personnel): Mesdames et messieurs les membres du comité, je m'appelle Jean-Pierre Laporte. Je suis un avocat spécialiste des pensions au cabinet Osler, Hoskin & Harcourt LLP, à Toronto.

Je pratique dans le domaine des lois relatives aux pensions depuis 2001. J'ai été membre de l'exécutif de la section des pensions et avantages sociaux de l'Association du Barreau de l'Ontario. À ce titre, j'ai aidé à la préparation des observations qui ont été présentées à la Commission d'experts sur les pensions de l'Ontario. J'ai également publié des écrits sur des questions liées aux régimes de pension. Par exemple, j'ai publié un article avec M. Sheldon Wayne sur les produits ésoériques comme les régimes de pension individuels et aussi sur des questions d'administration de régimes.

Ma première contribution à l'élaboration de la réforme des pensions remonte à 2004 lorsque j'ai proposé pour la première fois comme solution la création d'un Régime de pensions du Canada complémentaire. J'ai présenté cette proposition dans un article qui a été publié dans *Benefits and Pensions Monitor*, une revue spécialisée.

Votre comité s'est vu confier la tâche d'examiner la question des femmes et des pensions. J'ai pris connaissance de certains témoignages qui ont été faits devant votre comité et je ne crois pas qu'il soit utile de revenir sur les statistiques que les représentants des divers organismes gouvernementaux ont déjà fournies à votre comité. Dans le temps limité dont je dispose, je préférerais vous parler du concept d'un Régime de pensions du Canada complémentaire et vous expliquer pourquoi cette solution que je propose peut aider les Canadiennes à épargner pour leur retraite.

Nous savons qu'un pourcentage très élevé de gens qui travaillent dans le secteur privé ne participent pas à des régimes de retraite. Tout au mieux, leur employeur leur offre peut-être accès à un REER de groupe, un régime d'épargne-retraite. Les régimes enregistrés d'épargne-retraite de groupe n'offrent cependant jamais la sécurité d'un montant de retraite déterminé. Par ailleurs, très souvent les cotisations faites par les employeurs dans les régimes enregistrés d'épargne-retraite de groupe ne sont pas assez élevées pour générer suffisamment d'actifs pour assurer une retraite confortable. Par ailleurs, dans un REER de groupe, c'est l'employé qui a la responsabilité ultime de gérer les cotisations de retraite et de les investir sur le marché. Enfin, les produits financiers offerts dans un REER de groupe sont souvent plus coûteux à l'unité que dans un régime de pension. C'est parce que les régimes de pension, particulièrement les régimes les plus importants, peuvent profiter des économies d'échelle et n'ont pas beaucoup de coûts de commercialisation.

Quel est le résultat? Les femmes qui travaillent pour des employeurs qui n'offrent pas de régime de retraite sont les plus désavantagées. La même chose s'applique à toutes les mères qui restent à la maison, qui travaillent mais qui n'ont pas de T4. Si elles ont la chance de participer à un REER de groupe — et je parle ici de celles qui ne sont pas à la maison — elles paient des frais plus élevés. Elles doivent s'y connaître assez bien en finances pour gérer leur argent sinon elles doivent demander des conseils qu'elles doivent également payer, et espérer que d'ici à ce qu'elles prennent leur retraite, le marché boursier ne se sera pas écroulé.

Je simplifie beaucoup, mais c'est généralement de cette façon que cela se passe.

Le Régime de pensions du Canada complémentaire que je propose est une solution qui vise à surmonter tous ces problèmes et à s'assurer que des pensions sont offertes à tous les Canadiens, peu

importe qu'ils travaillent à la maison, dans un petit magasin du coin, comme professionnels, comme experts-conseils ou même pour une grande société. Les éléments de base sont les suivants.

Tout d'abord, pourquoi ne pas permettre aux Canadiens de cotiser au-delà des limites modestes que l'on trouve à l'heure actuelle dans le cadre du RPC — cette année, c'est 2 118,60 \$ pour un employé — jusqu'au maximum prévu dans la Loi de l'impôt sur le revenu pour les régimes à cotisations déterminées? Cette limite, cette année, est de 22 000 \$.

Deuxièmement, utilisons donc le système de paye pour le RPC et l'assurance-emploi que chaque employeur doit respecter pour recueillir ces cotisations volontaires additionnelles des employés et des employeurs et les faire administrer par un organisme gouvernemental indépendant impartial comme l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada. Il ne serait pas nécessaire de créer une nouvelle bureaucratie puisque ces installations et cette expertise existent déjà.

Troisièmement, l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada ou une agence soeur pourrait alors se tourner vers le secteur privé et aller chercher, en suivant un processus d'appel d'offres ouvert et transparent, les meilleures compétences de gestion d'investissement qu'il est possible de trouver. La seule différence serait qu'étant donné qu'il s'agirait là de régimes à très grande échelle, les coûts unitaires que les institutions financières demanderaient seraient une fraction de ce qu'un particulier doit payer au niveau du détail.

• (1545)

Quatrièmement, nous pourrions également autoriser ceux qui n'ont pas d'emploi rémunéré à cotiser des sommes modestes au régime supplémentaire. À mon avis, rien ne devrait interdire à quelqu'un resté à la maison pour s'occuper des enfants de cotiser à un régime de retraite.

Cinquièmement, les employeurs auraient le choix d'assumer 100 p. 100 des cotisations ou de n'en verser aucune — je songe ici au patron d'une très modeste entreprise, qui ne peut verser que le salaire minimum — ou d'opter pour quelque chose d'intermédiaire. Cela signifie que les petites entreprises ayant de la difficulté à surnager et qui versent le salaire minimum n'auraient pas à payer en plus les charges sociales correspondant au RPC supplémentaire. Toutefois, les années où les mêmes entreprises auraient des bénéfices élevés, elles pourraient verser des primes et les employeurs ne cotisant pas ou ayant choisi de ne pas le faire seraient tenus de remettre sa part à l'employé, dans le cas où ce dernier aurait choisi de cotiser au régime supplémentaire.

J'aimerais donc parler brièvement de la question du RPC supplémentaire et des femmes, ce qui constituera mon dernier point. Comment une telle réforme viendrait-elle en aide aux femmes?

D'abord, le fait pour une femme d'être autorisée à cotiser à un régime de pension même lorsqu'elle ne fait pas partie de la population active est une première étape importante vers la constitution d'un fonds de retraite suffisant. Ensuite, pouvoir disposer des services du personnel d'un régime de pension réputé à l'échelle internationale, comme le RPC, pour investir les montants cotisés est certainement plus avantageux que de devoir le faire soi-même lorsqu'on est occupé à concilier le travail et la famille. Le fait que l'adhésion à la réforme soit facultative est aussi une bonne chose, en cela qu'elle n'entraînera pas de lourdes charges sociales nuisibles à l'emploi pour certaines entreprises qui ne pourraient pas se le permettre. Elle n'empêcherait cependant pas les employés qui le souhaiteraient d'y participer. Or, nous savons que, malheureusement, de nombreuses femmes ont été reléguées dans des emplois sous-payés de ce genre, et une telle réforme leur serait donc très utile.

Les économies d'échelle considérables réalisées ainsi allégeraient le fardeau fiscal des Canadiens. Selon certains de mes calculs préliminaires, dans le cas d'un modeste taux de participation, les Canadiens réussiraient à cotiser annuellement 10 milliards de dollars de plus dans leur propre compte d'épargne plutôt que de payer des frais d'équivalent. Et cela à tous les ans. Ce qui est bien ici est que le contribuable n'aurait rien à payer, étant donné que ses cotisations à des régimes de pension sont en fait des reports d'impôt; il ne s'agit pas de dépenses fiscales. Par conséquent, en dépit du fait que l'impôt sera réduit l'année de chaque cotisation, car on reçoit un remboursement au titre du REER en avril, les sommes cotisées plus l'intérêt accumulé deviendraient imposables lorsqu'elles seraient retirées du fonds. Il s'agit donc d'une opération comptable. Un tel exercice est donc très différent d'une dépense au titre de programmes sociaux, où une fois dépensé, l'argent disparaît à jamais.

Par conséquent, la capitalisation anticipée de la retraite des gens permet d'alléger les charges des générations de contribuables à venir, c'est-à-dire nos enfants et nos petits-enfants. Cela signifie aussi que nous disposerons d'un montant plus élevé à consacrer à d'autres programmes importants, qu'il s'agisse des services de garde d'enfants, de l'amélioration de nos écoles, etc.

Je vais m'arrêter ici. Je vous remercie beaucoup.

• (1550)

La vice-présidente (Mme Candice Hoepfner): Je vous remercie beaucoup.

Nous allons maintenant donner la parole à Mme Ruth Rose-Lizée, s'il vous plaît.

[Français]

Mme Ruth Rose-Lizée (présidente, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail): Tout d'abord, j'aimerais préciser que je suis aussi professeure de sciences économiques associée à l'Université du Québec à Montréal. Je travaille depuis 30 ans avec les principaux groupes de femmes du Québec sur la question des régimes de retraite. Nous avons déposé, auprès du ministre des Finances cet été...

M'entendez-vous?

[Traduction]

La vice-présidente (Mme Candice Hoepfner): Est-ce que tout le monde peut entendre? Monsieur Van Kesteren?

M. Dave Van Kesteren (Chatham-Kent—Essex, PCC): Le son audio est plus fort que l'interprétation.

La vice-présidente (Mme Candice Hoepfner): On dirait bien que le son de la transmission enterre l'interprétation.

M. Dave Van Kesteren: Comment allons-nous régler ce problème?

La vice-présidente (Mme Candice Hoepfner): Nous allons poursuivre et essayer de faire certains ajustements.

Vous pouvez poursuivre.

[Français]

Mme Ruth Rose-Lizée: Je conseille des groupes de femmes depuis 30 ans. À l'été, nous avons déposé auprès du ministre des Finances des commentaires sur la proposition de modifier le Régime de pensions du Canada contenue dans le projet de loi C-51. Alors, en quelque sorte, je parle aussi au nom de 13 autres groupes de femmes du Québec, dont la Fédération des femmes du Québec et plusieurs autres groupes principaux.

J'aimerais parler de trois choses. D'abord, je veux parler du Régime de pensions du Canada et des propositions de modifications qui sont contenues dans le projet de loi C-51, ainsi que de la proposition de créer un compte volontaire, question qui a été discutée par mes deux collègues qui m'ont précédée. Ensuite, j'aimerais parler des revendications spécifiques dont les groupes de femmes ont besoin pour améliorer leur revenu à la retraite. Finalement, j'aimerais conclure par quelques remarques sur les statistiques qui permettraient de faire des analyses différenciées selon le sexe.

J'ai aussi envoyé à votre analyste, Mme Julie Cool, un mémoire que nous avons déposé auprès d'une commission parlementaire au Québec qui concerne une modification au Régime des rentes du Québec. Ce document contient beaucoup de statistiques et d'informations sur les femmes et les pensions au Québec. Par contre, il n'a pas été traduit.

Dans le projet de loi C-51, il y a une proposition de couper les rentes pour toutes les personnes qui prennent leur retraite avant 65 ans en augmentant les ajustements actuariels. D'abord, nous sommes très inquiets du fait que cette loi n'ait eu presque aucune couverture médiatique et qu'elle n'ait pas fait l'objet ni d'une commission parlementaire spécifique, ni d'une discussion publique très large. Nous sommes convaincus que cela va affecter davantage les femmes que les hommes. Au Québec, on sait que les femmes prennent leur retraite plus tôt que les hommes, souvent parce qu'elles arrêtent de travailler pour s'occuper d'un conjoint, d'une personne âgée, malade ou d'un parent, ou parce que leur conjoint prend sa retraite et qu'elles prennent la leur en même temps, alors qu'elles sont, en général, plus jeunes que leur conjoint. Nous ne voyons donc pas de raison pour couper les prestations. Nous croyons que cela va contribuer à un nouvel appauvrissement des personnes âgées, particulièrement des femmes.

Nous ne sommes pas très enthousiastes face aux mesures de contribution volontaires, précisément parce qu'elles sont volontaires. De plus, nous croyons que cela va devenir un nouvel avantage fiscal pour les gens riches qui épargnent déjà assez pour leur retraite, alors que les personnes de la classe moyenne qui contribuent un peu dans un REER ne le font pas suffisamment pour s'assurer une continuité de revenus à la retraite. Ces derniers ne contribueront toujours pas assez pour faire une différence.

Nous préconisons plutôt une amélioration des régimes publics, soit le Régime de pensions du Canada et le Régime des rentes du Québec, qui reposent sur des cotisations obligatoires. Nous pensons qu'une fois que cela sera instauré dans les moeurs des employeurs et des employés, les gens vont s'ajuster. Nous remarquons que nos contributions et nos prestations, au Canada, sont beaucoup plus faibles que dans les pays européens, par exemple.

Revenons spécifiquement aux revendications pour les femmes. Nous constatons aussi que seul un régime public peut tenir compte du fait que la contribution à la croissance économique d'un pays peut se faire par un travail non rémunéré.

• (1555)

Il y a déjà trois mesures à l'intérieur du Régime de pensions du Canada ou de la Régie des rentes du Québec qui visent à tenir compte de cette contribution par le travail non rémunéré. Tout d'abord, une femme qui a la responsabilité d'un enfant âgé de moins de sept ans et dont les cotisations sont plus faibles que celles effectuées en moyenne durant sa carrière peut exclure ces années du calcul de sa rente. Nous croyons pourtant qu'on devrait convertir ce droit d'exclusion en ce qu'on appelle une inclusion, c'est-à-dire attribuer directement des crédits de rentes; nous suggérons qu'ils représentent 60 p. 100 du maximum des gains assurables, parce que les personnes qui profitent le moins de cette mesure sont, par exemple, les femmes ayant plusieurs enfants et qui, donc, retournent moins sur le marché du travail ou travaillent plus souvent à temps partiel. Une mesure qui attribuerait automatiquement des crédits répondrait aux besoins de ces femmes, selon le nombre d'enfants qu'elles ont.

Nous pensons qu'il devrait aussi y avoir la même attribution de crédits pour les personnes qui arrêtent de travailler pour s'occuper d'un adulte invalide, handicapé ou malade, ce qui est aussi le lot des femmes dans 75 à 80 p. 100 des cas.

La deuxième mesure qui touche les femmes concerne les rentes de conjoint survivant. Au Québec, les rentes de conjoint survivant sont plus généreuses que celles du Canada mais, en contrepartie, les rentes d'orphelin sont plus faibles. Dans notre mémoire, nous avons proposé de réduire un peu les rentes de conjoint survivant pour pouvoir aider à financer la mesure dont je vais vous parler. Autrefois, les rentes de conjoint survivant ont été conçues pour reconnaître le fait que lorsqu'elle se mariait, une femme avait des enfants. Donc, c'était là pour tenir compte du fait que la femme s'occupait des enfants. Or, de plus en plus, il n'y a pas de correspondance entre le mariage, ou le fait de vivre en couple, et le fait d'avoir des enfants. Donc, nous préférons des mesures qui reconnaîtront directement le travail auprès des enfants.

Finalement, la troisième mesure qui vise à égaliser un peu les rentes des femmes, c'est le partage des crédits, qui est gouverné, par ailleurs, par le droit familial dans chacune des provinces. Nous croyons que c'est une bonne mesure. C'est une mesure d'équité à l'intérieur d'un couple. Cependant, au Québec, nous avons des données sur le nombre de cas de partage et ce que cela donne et à qui, alors que dans les documents que j'ai consultés de Ressources humaines et Développement des compétences Canada...

• (1600)

[Traduction]

La vice-présidente (Mme Candice Hoepfner): Excusez-moi, madame Lizée, votre temps de parole est presque écoulé, alors si vous n'y voyez pas d'inconvénients, auriez-vous l'obligeance de conclure, nous vous en serions reconnaissants.

Je vous remercie.

[Français]

Mme Ruth Rose-Lizée: J'avais dit que j'allais conclure avec quelques remarques sur des statistiques et c'est précisément sur la question du partage des crédits que je n'en ai pas trouvé. Par ailleurs, en faisant une recherche, j'ai trouvé à peu près toutes les statistiques dont j'ai besoin, mais j'aurais aimé qu'elles soient regroupées dans

une seule publication ou dans une série de publications et qu'elles se retrouvent plus facilement sur le site de Service Canada.

Merci.

[Traduction]

La vice-présidente (Mme Candice Hoepfner): Je vous remercie beaucoup de ces renseignements.

Nous allons tenir un premier tour de table. Je vous rappelle que votre temps de parole compte sept minutes et que cela inclut à la fois la question et la réponse.

Nous allons d'abord donner la parole à Mme Neville.

L'hon. Anita Neville (Winnipeg-Centre-Sud, Lib.): Madame Lizée, pouvez-vous nous en dire un peu plus sur les statistiques. Vous ne nous les avez pas fournies, alors à quoi nous reportez-vous?

[Français]

Mme Ruth Rose-Lizée: J'ai parlé du Régime des rentes du Québec et du pourcentage de la population qui reçoit des prestations du Régime des rentes du Québec et du Régime de pensions du Canada. Des chiffres se trouvent dans des publications, mais ce n'est pas exprimé en termes de pourcentage de la population. Ce serait une chose intéressante à faire.

De plus, il nous faut des nombres et des montants. On constate alors que les contributions des femmes sont moindres que celles des hommes, car leurs salaires sont moins élevés que ceux des hommes. On trouve des statistiques équivalentes pour la Sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti. Une fois de plus, j'ai trouvé de l'information partielle dans une des publications. Il faut chercher dans les données sur les sources de revenu pour trouver ces données.

• (1605)

[Traduction]

L'hon. Anita Neville: Excusez-moi de vous interrompre, mais j'ai très peu de temps.

Auriez-vous l'obligeance de laisser savoir à Mme Cool d'où viennent ces statistiques ou les lui faire parvenir? Cela nous serait très utile. Je vous remercie.

Ma question s'adresse à M. Yuen et à Mme Sohier.

Vous nous avez présenté un projet très original de régime de retraite privé, tout au moins à mes yeux. Pardonnez mon ignorance, mais je n'en avais pas entendu parler avant. Ce genre de régime a-t-il été mis en oeuvre dans d'autres pays?

Mme Martine Sohier: C'est justement ce qui est en train de se faire en ce moment au Royaume-Uni. D'autres modèles semblables sont aussi en train de se concrétiser ailleurs dans le monde — peut-être pas tout à fait identiques à ce que nous prévoyons, mais semblables.

L'hon. Anita Neville: Les gens semblent y adhérer?

Mme Martine Sohier: Oui.

Bien entendu, il faudra voir si le régime devrait être obligatoire ou facultatif. Encore une fois, c'est un point essentiel, auquel le gouvernement doit réfléchir. Si on oblige l'employeur et l'employé à fournir une cotisation modeste, il faudrait au moins encourager ceux qui ne sont pas déjà couverts par un régime de retraite à épargner d'une manière ou d'une autre. Nous ne parlons pas des gens qui sont déjà couverts par un régime; nous parlons ici de ceux qui ne le sont pas, auquel cas il y aurait peut-être lieu de rendre obligatoires de modestes cotisations, à la fois de la part de l'employé et de l'employeur, et de permettre des cotisations à un fond plus important, qui viendraient s'ajouter au reste de l'épargne.

L'hon. Anita Neville: L'une de nos préoccupations — et M. Laporte, vous l'avez certainement abordé — a trait aux femmes qui ne font pas partie de la population active au sens strict et qui sont au foyer. Un tel régime pourrait-il s'appliquer à elles et, si tel est le cas, de quelle manière?

Mme Martine Sohier: Nous avons pensé qu'on pourrait se servir des gains présumés comme point de référence, au moment où la personne quitterait la population active, lesquels seraient ensuite indexés. Cela existe déjà dans certains régimes, où l'on reconnaît une période donnée avec indexation, mais à durée limitée. Si toutefois la personne couverte cesse de travailler, elle ne sera plus couverte par le régime. Selon le modèle que nous proposons, il y aurait moyen d'utiliser les gains présumés comme référence pour cotiser à un fonds.

L'hon. Anita Neville: Je vous remercie.

J'ai de nombreuses questions à poser. Je vais revenir à Mme Rose-Lizée parce que vous avez fait une observation au sujet — et ne grimacez pas — des prestations au survivant. Vous avez en effet recommandé qu'on les réduise, mais je n'ai pas compris ce que vous proposez de leur substituer.

Pouvez-vous nous dire ce que vous en pensez?

[Français]

Mme Ruth Rose-Lizée: J'avais parlé d'octroyer des crédits directement aux mères. Souvent, un homme et une femme ont des enfants ensemble et, ensuite, ils se séparent. L'homme se trouve une nouvelle conjointe et s'il meurt, la mère des enfants ne recevra pas la rente de conjoint survivant. Elle ira plutôt à la nouvelle conjointe, même si leur union n'a duré que quatre ans et qu'ils n'ont jamais eu d'enfants ensemble. Elle peut même déjà recevoir une rente d'un autre conjoint, ce qui est financé, en grande partie, par les autres contribuables. Tout ça simplement parce qu'on a vécu en couple. On pourrait le donner aux personnes qui ont eu des enfants.

Certains pays européens ont de telles mesures, notamment la France, l'Allemagne et la Suède. Je pourrais aussi transmettre ces informations à Mme Cool.

[Traduction]

L'hon. Anita Neville: Cela nous serait très utile.

Monsieur Laporte, pouvez-vous développer quelque peu la question des prestations à accorder aux femmes qui ne font pas partie de la population active au sens strict, qui sont à la maison? Quelles seraient les recommandations les plus efficaces que nous pourrions faire pour que ces personnes aient accès à la protection d'un régime de retraite?

•(1610)

M. Jean-Pierre Laporte: Le problème provient de la Loi de l'impôt sur le revenu, qui stipule qu'on ne peut pas avoir un régime de pension à moins qu'il y ait une relation de travail c'est-à-dire un

revenu établi dans un T4. Lorsqu'une personne travaille à la maison, et qu'elle n'est pas rémunérée, eh bien, elle n'a pas accès à tout ce qui s'appelle régime de pension agréé. Une façon rapide de régler le problème serait d'éliminer ce règlement dépassé et de permettre aux femmes au foyer de participer à un régime de retraite.

Reste à savoir où elles vont trouver l'argent pour investir dans une caisse de retraite? C'est une question plus vaste, mais au moins si elles ont accès à un régime de pension, elles peuvent économiser de l'argent pour leur retraite. À l'heure actuelle, ces personnes sont complètement tenues à l'écart, elles doivent compter sur leur conjoint, si elles en ont un, ainsi que sur les prestations aux survivants.

Le RPC supplémentaire n'est pas une panacée, c'est tout simplement une façon de s'attaquer au problème. Toutefois, dans ce programme, les gains présumés pourraient être utilisés, ou bien on pourrait avoir recours à un versement unique, semblable à ce qu'on fait dans le cadre des CELI, où il y a un maximum chaque année qui est indexé à l'inflation. On pourrait permettre d'investir, disons, 5 000 \$ dans le RPC supplémentaire et ce montant s'accumulerait chaque année. On pourrait ainsi accumuler un revenu de pension.

L'hon. Anita Neville: Je n'ai plus de temps, mais j'allais demander si cela pourrait...

La vice-présidente (Mme Candice Hoepfner): Merci beaucoup.

Allez-y, monsieur Desnoyers.

[Français]

M. Luc Desnoyers (Rivière-des-Mille-Îles, BQ): Merci, madame la présidente.

Bienvenue à tous.

Ma première question s'adresse à Mme Sohier.

Vous avez parlé de la pauvreté chez les femmes âgées, du fait que l'espérance de vie était plus longue chez les femmes, de la protection des régimes de retraite pour les femmes. Ce sont là des questions que nous voulons toutes aborder. En effet, nous voulons en venir à des recommandations visant à améliorer le sort des femmes dans le cadre du RPC. Il est question de régimes privés. Vous avez parlé de modèles transportables et vous avez ajouté à cela des plans provinciaux et nationaux. Or ce n'est pas tout à fait clair.

J'imagine que les contributions viendront d'un peu tout le monde. On sait que la situation des femmes ne permet pas à ces dernières de contribuer très largement à des régimes, notamment à des REER. Vous-mêmes et plusieurs d'entre vous avez parlé d'emplois précaires, à temps partiel, et ainsi de suite. Vous présentez des solutions intéressantes, mais sont-elles réalisables?

Mme Martine Sohier: Nous croyons qu'une des solutions les plus faciles à mettre en oeuvre pourrait consister à utiliser le Régime de pensions du Canada. Pour ne pas imposer de fardeau additionnel aux futures générations, on opterait bien sûr pour un régime à cotisations déterminées. Tout le monde pourrait y contribuer, même ceux qui ne font pas l'objet d'un lien d'emploi, comme on l'a mentionné plus tôt. Les gens qui occupent des emplois précaires ont quand même un employeur. On pourrait songer à demander à ces employeurs de fournir une contribution, ne serait-ce que l'équivalent de 1 p. 100 ou 2 p. 100 du salaire des employés, ce qui aiderait ceux-ci à accumuler de l'épargne-retraite.

Bien sûr, un taux de 1 p. 100 ou 2 p. 100 ne représente pas des montants très significatifs, mais c'est quand même un début. Dans notre exemple, nous parlions de 4 p. 100. La moitié de cette contribution pourrait provenir de l'employeur, et l'autre moitié, des employés. Selon nos projections et le contexte économique, ça pourrait représenter un revenu additionnel de remplacement se situant entre 12 p. 100 et 20 p. 100, au moment de la retraite. C'est modeste, mais ça contribuerait à améliorer la retraite.

M. Luc Desnoyers: C'est peu, en effet. D'autant plus que des régimes à prestations déterminées, notamment au Canada, ont subi des réductions importantes en raison de la présente crise économique.

Ma prochaine question s'adresse à Mme Rose-Lizée.

Vous avez beaucoup parlé du Québec. Vous avez mentionné la Régie des rentes du Québec et le RPC, mais ce sont deux entités complètement différentes. Comme on a un système de garderies et un système d'équité salariale au Québec, je dis toujours que c'est différent du reste du Canada.

Vous avez aussi parlé du projet de loi C-51 qui a été déposé par le gouvernement fédéral et qui porte sur la mise en oeuvre du budget. On y a glissé quelques phrases sur le Régime de pensions du Canada. En outre, vous avez dit avoir déposé à l'Assemblée nationale du Québec un document dans lequel vous demandiez certaines choses et que vous aviez fait de même au niveau fédéral.

Pourriez-vous nous donner des détails à ce sujet?

•(1615)

Mme Ruth Rose-Lizée: En effet, le Régime des rentes du Québec et le Régime de pensions du Canada sont deux régimes distincts, sauf que dans les grandes lignes, ils essaient de se coordonner et d'avoir les mêmes dispositions.

Ce projet de loi C-51 contient une coupe majeure. Quatre mesures étaient contenues dans ce projet de loi. Toutefois, la mesure qui nous inquiète est celle qui propose d'augmenter l'ajustement actuariel de 6 p. 100 par année à 7,2 p. 100 par année pour les gens qui prennent leur retraite avant 65 ans.

Le Québec a fait une proposition très similaire dans son document de consultation, cet été, et nous soupçonnons que la province a l'intention de faire la même chose en ce qui a trait au Régime des rentes du Québec. Il faut dire que toute modification au RPC doit être adoptée par les législatures des deux tiers des provinces, représentant les deux tiers de la population.

Nous espérons qu'il y aura au moins un peu plus de discussions qu'il y en a eu jusqu'ici. Nous sommes convaincus que ces mesures affecteront davantage les femmes que les hommes. Je n'ai pas encore eu le temps de faire le même genre d'analyse pour le RPC que celle que j'ai faite pour le RRQ, parce que j'ai eu tellement de difficulté à trouver les bonnes statistiques. Je pourrai cependant les transmettre à Mme Cool.

M. Luc Desnoyers: Vous dites que le gouvernement fédéral, dans le projet de loi C-51, veut imposer des coupes qui vont toucher de façon substantielle les femmes. Je comprends que vous craignez que le gouvernement du Québec ne fasse la même chose. Vous avez aussi parlé des votes: deux tiers des provinces représentant deux tiers de la population.

Lorsque vous parlez de ces votes, cela ne touche pas le Québec parce que la Régie des rentes étant une « bibite » à part, le Canada n'a pas à se prononcer au sujet de la Régie des rentes du Québec. Par contre le RPC doit effectivement être accepté par les deux tiers des provinces représentant les deux tiers des citoyens et des citoyennes.

J'aimerais vous entendre encore un peu plus à ce sujet.

Mme Ruth Rose-Lizée: La proposition émane du ministère des Finances du Canada, qui a consulté les ministères des Finances de l'ensemble des provinces et des territoires. En quelque sorte, il y a déjà une approbation préliminaire de la part des provinces.

Du point de vue d'une bonification du Régime de pensions du Canada, on constate que les deux tiers des provinces incluent le Québec, si vous lisez bien le texte relatif au RPC.

Évidemment, le Québec ne représente pas le tiers de la population, donc il n'a pas droit de veto, mais il fait tout de même partie de la consultation. Ce que dit le projet de loi C-51, c'est que désormais, des changements pourraient être faits par voie de règlement. Dans ce cas, il y aurait l'approbation des deux tiers des provinces, excluant toutefois le Québec.

Il faudrait donc effectivement que le Québec, pour sa part, légifère aussi de façon distincte.

M. Luc Desnoyers: Le RRQ est donc vraiment une « bibite » à part par rapport au RPC. Est-ce exact?

Mme Ruth Rose-Lizée: Des modifications majeures au cours des années ont été faites par consentement mutuel ou par négociation entre l'ensemble des provinces et le Québec, qui a un poids assez important dans ces négociations.

[Traduction]

La vice-présidente (Mme Candice Hoepfner): Merci beaucoup.

Passons maintenant à Mme Wong s'il vous plaît.

Mme Alice Wong (Richmond, PCC): Merci madame la présidente.

En premier lieu, j'aimerais remercier tous ceux et celles qui ont comparu ici aujourd'hui. Mes questions s'adressent aux deux représentants de Watson Wyatt Worldwide.

Comme vous le savez, en janvier le gouvernement a entamé une consultation approfondie pour améliorer le cadre législatif et réglementaire des régimes privés de pension réglementés par le gouvernement fédéral. Également, il y a quelques semaines notre ministre, M. Flaherty, a annoncé plusieurs propositions de réforme découlant de cette consultation. J'ai trois questions à ce sujet. Et vous pourrez utiliser votre temps pour répondre à ces questions.

D'abord, pouvez-vous commenter et expliquer votre participation dans ce processus?

Deuxièmement, dans votre document de consultation, vous avez également recommandé de limiter la suspension des cotisations des employeurs. Je crois comprendre qu'il s'agit d'une des recommandations qui a été retenue par le ministre des Finances. Je voudrais avoir davantage d'explications là-dessus, s'il vous plaît.

Troisièmement, pouvez-vous décrire et commenter les autres mesures contenues dans les propositions de réforme?

•(1620)

Mme Martine Sohier: Pour ce qui est de votre question concernant notre participation, à ma connaissance, je ne pense pas que nous y soyons mêlés.

Vous avez également mentionné le problème de suspension des cotisations. Je n'ai pas très bien compris cette question, pourriez-vous l'expliquer davantage?

Mme Alice Wong: Il me semble que vous avez présenté un document de consultation non?

M. Terence Yuen: Oui, nous en avons présenté un.

Mme Martine Sohier: Mais, ce n'était pas dans le cadre de la nouvelle consultation.

Mme Alice Wong: Non, c'est dans le document de consultation. C'est probablement un élément avec lequel M. Yuen serait plus familier.

Dans votre document de consultation, c'est en fait votre idée — l'idée de votre compagnie — de limiter les suspensions de cotisations de l'employeur, est-ce exact? Voilà pourquoi je voudrais que vous l'expliquiez.

Mme Martine Sohier: Je ne dispose pas du document de consultation. Je suis désolée, je ne l'ai pas avec moi, de sorte que je ne peux pas vraiment présenter des commentaires sur tout ce qu'il contient, mais, en général, il faut faire attention en ce qui concerne la suspension des cotisations.

On parle d'un régime à cotisations déterminées. D'une certaine façon, cela pourrait apporter de l'instabilité dans le versement des cotisations, et la suspension des cotisations pourrait faire en sorte que l'on doive augmenter les cotisations. Dans le nouveau modèle, nous proposons que l'employeur fasse des contributions constantes, sans interruption. En versant les cotisations chaque année, vous accumulez systématiquement de l'épargne retraite pour vos membres.

Je ne sais pas si ça répond à votre question ou si vous avez d'autres questions à cet effet — et quelle était votre troisième question?

Mme Alice Wong: Pour ce qui est de ma troisième question, je vous demande de donner un aperçu et de commenter les autres mesures qui se trouvent dans les propositions de réforme. Ces réformes ont été diffusées, et je sais que votre entreprise a présenté un document de consultation à cet effet. Vous aimeriez probablement savoir dans quelle mesure votre recommandation se trouve dans ces propositions de réforme.

Mme Martine Sohier: Encore une fois, je suis désolée, parce que je n'ai pas le document de consultation sous la main. Je ne pensais pas que ce serait l'objet de ces discussions, mais je serais très heureuse d'en parler en général.

Chez Watson Wyatt, nous croyons qu'il est nécessaire d'établir de nouvelles dispositions souples et innovatrices. Nous ne croyons pas que le fardeau devrait uniquement incomber aux employeurs. Certains employeurs sont de petite taille et ne disposent pas de la capacité de mettre au point et de mettre en oeuvre un régime de pension à prestations déterminées, qui pourrait s'avérer être une mini-compagnie d'assurances à long terme. C'est ce que nous avons constaté au Canada ainsi que dans d'autres pays. Parfois, les obligations liées à un régime de pension deviennent plus importantes que l'actif de la compagnie, et cela peut créer un immense fardeau pour la compagnie et pour les générations à venir.

Nous croyons que le partage des risques est un élément clé pour l'établissement de nouvelles dispositions. Le partage des risques signifie que vous prenez un groupe de membres et que vous les regroupez dans un seul régime de pension. Voilà l'objet de notre document. C'est ce que nous appelons des prestations ciblées. En établissant un objectif pour les prestations déterminées, on obtient un certain niveau de pension de retraite.

Vous n'y parvenez peut-être pas, et nous savons que tous que les régimes de pension à prestations déterminées éprouvent des problèmes pour ce qui est de leur position financière à l'heure actuelle en raison de la conjoncture économique. Nous savons qu'un

objectif est un but à atteindre, mais vous n'atteindrez peut-être pas ce but, et les membres doivent comprendre qu'ils doivent également faire preuve de souplesse pour ce qui est des niveaux de prestations et qu'ils doivent également avoir la possibilité quelquefois de réduire les prestations s'ils ne peuvent pas atteindre les objectifs.

Nous estimons qu'il faut établir de nouvelles dispositions comme celles-là, afin que les risques soient partagés entre les membres. En regroupant les membres, on peut partager les risques liés à la longévité ainsi que certains risques liés aux investissements, parmi les différentes générations.

Mme Alice Wong: Êtes-vous au courant que pour certains régimes de pension de collègue, et il ne s'agit pas de régimes fédéraux mais bien provinciaux, les personnes qui cessent de travailler pour une certaine période ou qui prennent des congés sans solde ont en fait le choix de payer la part de l'employeur en plus de la leur? Il s'agit du régime de pension des collègues provinciaux. Est-ce le genre de solution que vous examinez?

• (1625)

Mme Martine Sohier: Oui, bien que dans cette circonstance, il faut qu'il y ait une relation de travail. Ce que nous disons, c'est qu'il faut aller au-delà, parce que certaines femmes ont des périodes de travail interrompues et qu'elles ne maintiennent pas la relation avec leur employeur, par conséquent, elles ne sont liées à aucun régime de pension. Nous proposons la mise sur pied d'un vaste fonds afin que les femmes dans cette situation puissent continuer de contribuer et, comme vous l'avez mentionné, elles pourraient payer le montant qu'elles auraient payé dans un autre régime de pension, et peut-être payer un montant supplémentaire à ce qu'elles peuvent payer, en vue peut-être de remplacer la portion normalement dévolue à l'employeur.

Mme Alice Wong: J'ai plusieurs autres questions et également une remarque pour M. Laporte.

Vous avez dit que certaines personnes ne disposent pas des revenus nécessaires et que par conséquent elles ne peuvent pas contribuer à un régime enregistré d'épargne. Saviez-vous qu'une nouvelle recommandation était déjà mise en application depuis le 1^{er} janvier, c'est-à-dire que même sans revenu, des personnes peuvent contribuer à un régime de pension libre d'impôt jusqu'à concurrence de 5 000 \$ par année? Quiconque dans une famille âgé de 18 ans ou plus peut contribuer à ce programme. Connaissez-vous ce programme?

La vice-présidente (Mme Candice Hoepfner): Excusez-moi. Pourriez-vous répondre brièvement, le temps est écoulé. Merci.

M. Jean-Pierre Laporte: Oui, je connais très bien les règles entourant les CELI.

Mme Alice Wong: Cela apporterait une contribution supplémentaire aux pensions.

La vice-présidente (Mme Candice Hoepfner): Merci beaucoup. Madame Mathysen.

Mme Irene Mathysen (London—Fanshawe, NPD): Merci beaucoup.

Merci d'être venu comparaître. Il s'agit d'une question très complexe, et nous apprécions votre savoir-faire.

J'aimerais commencer avec M. Laporte.

Je vous ai suivi jusqu'à un certain point. Vous avez parlé d'un régime de pension facultatif ou supplémentaire lié aux très petites entreprises qui ne sont peut-être pas nécessairement en mesure d'offrir un régime de pension à leurs employés. Vous avez mentionné les employés qui travaillent au salaire minimum et par la suite vous nous avez expliqué comment, dans l'éventualité où l'entreprise ferait de bonnes affaires au cours d'une année, elle pourrait être obligée de contribuer au paiement d'une prime dans le régime de pension de ses employés.

Je n'ai pas très bien compris. Je me demande si vous pourriez expliquer cela encore une fois.

M. Jean-Pierre Laporte: Bien sûr.

L'idée est que les petites entreprises qui arrivent à peine à verser le salaire minimum à leurs employés ne sont pas en général des candidats pour les régimes de pension agréés. Ces entreprises ne peuvent même pas offrir un REER collectif à leurs employés ou bien si elles le font, il s'agit d'un REER où seuls les employés apportent une contribution, tandis que l'entreprise gère le fonds au nom de ses membres.

Alors le RPC supplémentaire permettrait à ce type d'entreprises de dire qu'en tant qu'employeurs elles ne contribueraient rien au fonds parce qu'elles n'ont pas l'argent nécessaire, mais qu'elles pourraient recueillir les cotisations que les employés sont disposés à faire. Au lieu de cotiser à leur propre REER personnel, les employés cotiseraient à ce régime, et l'employeur recueillerait les fonds pour les employés et les transmettrait au receveur général. Ces entreprises pourraient également se réserver le droit, lorsqu'elles ont une bonne année, de contribuer de façon volontaire à ces fonds à titre de prime payée par l'entreprise.

Il existe des plans appelés régimes à participation différée aux bénéfices qui fonctionnent essentiellement de cette façon-là. La réforme du RPC supplémentaire est suffisamment souple pour permettre à ce type de structure d'exister en plus de permettre de faire des cotisations régulières continues.

Mme Irene Mathysen: Comment pourrions-nous nous assurer que ces primes seraient payées lors d'une bonne année.

Je me demande également comment des travailleurs qui gagnent le salaire minimum pourraient contribuer à ce genre de régime en raison de leur faible revenu. Comment pourraient-ils faire pour cotiser?

M. Jean-Pierre Laporte: C'est un excellent point. Bien sûr, c'est impossible de presser davantage un citron lorsqu'il est sec, et cela devient un réel problème lorsque les revenus sont si faibles qu'il n'est même pas économiquement avantageux de faire des économies. Il peut être préférable de rembourser ses dettes ou de placer cet argent ailleurs que dans un régime à l'abri de l'impôt.

Néanmoins, le RPC supplémentaire offre un avantage supplémentaire comparativement aux autres produits, parce qu'il n'impose pas d'obligations fiduciaires à l'employeur. On ne peut pas le poursuivre parce qu'il a mal géré le régime. À elles seules, les économies d'échelle pourraient probablement générer un taux de rendement sans risque de 2 p. 100. C'est comme si vous obteniez sur le marché un produit à rendement de 2 p. 100 sans risque.

Même en ne contribuant que 1 p. 100, le fait est que votre argent serait administré sur une très grande échelle, ce qui vous permettrait d'obtenir un rendement réel plus élevé que n'importe où ailleurs. Si vous investissiez 1 p. 100 dans un REER, c'est-à-dire un fonds commun de placement investi dans des actions, l'entreprise vous facturerait un taux de 2 à 2,5 p. 100 de sorte qu'en fait vous

gaspillerez votre argent. Ces économies d'échelle vous permettraient en réalité de générer de la richesse. C'est pourquoi je parle du 10 milliards de dollars. C'est de l'argent qui retournerait dans vos poches plutôt que de se retrouver dans les poches des institutions financières.

• (1630)

Mme Irene Mathysen: Je crois qu'on a dit à notre comité que ces frais, pour ce qui est d'administrer des REER, pouvaient s'élever à entre 35 et 45 p. 100 sur une période de 40 ans, ce qui est tout à fait hallucinant. C'est à se demander, si on y réfléchit de façon rationnelle, pourquoi on investirait tout cet argent, si on l'avait, dans un REER.

M. Jean-Pierre Laporte: Ça ne s'applique pas à tous les REER. Si vous investissez les fonds de vos REER dans des fonds négociés en bourse, des obligations ou des placements garantis, vous n'aurez pas à payer ces taux de frais de gestion. Si vous investissez surtout dans des actions internationales, vous aurez à payer ce genre de taux. Ça dépend de l'entreprise, et je ne veux pas faire de généralisation, mais une étude a été faite par Harvard qui examine les frais exigés partout dans le monde développé et le Canada se situe au premier rang.

Mme Irene Mathysen: C'est très intéressant.

Madame Lizée, j'ai une question pour vous. Vous nous avez fait part de vos préoccupations au sujet de l'augmentation de la pénalité pour les retraites anticipées, et c'est ce que nous voyons dans le projet de loi C-51. Je me demande si vous aviez des propositions concrètes, ou des idées sur la façon dont nous pourrions inciter les gens à prendre leur retraite plus tard sans pénaliser ceux qui choisissent la retraite anticipée. Aviez-vous quelque chose en tête à cet égard?

[Français]

Mme Ruth Rose-Lizée: Tout naturellement, à mesure qu'apparaît une pénurie de main-d'oeuvre, les gens qui pensent à leur retraite, en particulier les femmes âgées entre 55 à 64 ans, voient leur taux d'activité augmenter de façon assez rapide.

Il faut remarquer qu'il y a déjà une réduction actuarielle de 6 p. 100 par année. Déjà, il y a un incitatif dans les règles régissant le RPC ou le RRQ qui a pour effet de retarder la retraite. D'autre part, on se rend compte que tellement de personnes ont perdu de l'argent de leurs REER ou du régime de l'employeur qu'ils ne peuvent pas se permettre la « Liberté 55 ». Ils doivent continuer à travailler. C'est surtout l'intérêt des employeurs de garder leur main-d'oeuvre expérimentée qui va faire la différence.

[Traduction]

La vice-présidente (Mme Candice Hoepfner): Merci beaucoup.

Nous allons maintenant passer à un tour de questions et réponses de cinq minutes en commençant avec Mme Zarac.

[Français]

Mme Lise Zarac (LaSalle—Émard, Lib.): Merci beaucoup.

Ma question s'adresse à Mme Rose-Lizée. Vous avez mentionné qu'il est important de ne pas créer d'abris fiscaux pour les gens qui ont de l'argent. Ce comité se penche sur le sujet justement pour s'assurer que les femmes auront un régime de pension adéquat.

Vous avez déposé un mémoire détaillé auprès du ministère des Finances et vous avez consulté plus de 14 groupes de femmes. J'aimerais que vous mentionniez au comité quels sont les impacts pour les femmes qui prennent leur retraite et qui n'ont pas un fonds de retraite suffisant. Quel est l'impact sur ces femmes?

• (1635)

Mme Ruth Rose-Lizée: Au Canada, heureusement, il existe un revenu minimum garanti pour les personnes âgées, qui est composé de la Sécurité de la vieillesse et du Supplément de revenu garanti.

Selon certaines données, au Québec, 53 p. 100 des femmes sont tellement pauvres qu'elles ont encore droit au Supplément de revenu garanti, alors que ce n'est le cas que pour 43 p. 100 des hommes. En général, le revenu moyen des femmes âgées équivaut à 62 p. 100 de celui des hommes. Lorsque l'on vieillit, on a des dépenses additionnelles. Ce sont surtout les personnes qui habitent seules qui sont les plus pauvres, parce qu'elles sont seules à assumer le coût du loyer. Après avoir payé leur loyer, beaucoup de personnes âgées n'ont pas assez d'argent pour se nourrir correctement. C'est aussi dû au fait qu'elles sont isolées, car elles n'ont pas assez d'argent pour sortir et être actives dans la communauté. Lors de la retraite, les femmes sont beaucoup plus souvent seules que les hommes. C'est ainsi parce que les hommes meurent plus tôt et parce que c'est beaucoup plus facile pour un homme qui perd sa femme de trouver une nouvelle conjointe que pour une femme de trouver un nouveau conjoint.

Mme Lise Zarac: Merci.

M. Laporte, M. Yuen et Mme Sohier ont apporté comme solution la création d'un nouveau régime. Mme Rose-Lizée semble davantage pencher vers l'amélioration des régimes existants. Je présume que les deux solutions pourraient être bonnes. Pour tout cela, il faudra des encouragements. Plus les personnes vont épargner, plus elles pourront se constituer un « coussin » pour leur retraite.

Toutefois, puisque l'on sait que les femmes ont des salaires moindres et qu'elles ont moins d'argent à investir dans des régimes pour planifier à long terme, quel encouragement cela prendrait-il afin d'assurer un équilibre dans les pensions?

Mme Martine Sohier: On parle d'ajouter un niveau aux régimes existants du Canada et du Québec. L'encouragement serait peut-être d'ajouter une contribution minimale de l'employeur. Cela pourrait aider les employés à vouloir contribuer davantage.

Comme je l'ai dit auparavant, cela ne serait pas imposé aux employeurs qui offrent déjà un régime aussi généreux que ce que l'on demanderait comme part minimale. On demande 1 ou 2 p. 100 de la part de l'employeur. Pour les petits employeurs, cela peut vouloir dire beaucoup. En même temps, cela peut encourager l'épargne. On sait que si on ne requiert pas cette épargne, les gens n'épargneront pas; c'est prouvé. Même si on essaie d'éduquer les gens à long terme, une partie de la population ne retiendra pas l'importance de l'épargne. Je crois donc que l'encouragement serait une participation minimale de l'employeur à ce régime.

Mme Lise Zarac: Je lance la question à tous. Quel est le pourcentage de responsabilité? En fin de compte, on parle du gouvernement, de l'employeur et de l'employé. De qui relève la responsabilité? Comment la partager? Je pense qu'il ne s'agit pas d'une responsabilité unique. Comment faire la part des choses dans tout cela?

[Traduction]

La vice-présidente (Mme Candice Hoepfner): Madame Zarac, votre temps est écoulé, peut-être aurez-vous la chance de répondre à cette question au cours du prochain tour.

Passons maintenant à Mme Brown s'il vous plaît.

Mme Lois Brown (Newmarket—Aurora, PCC): Merci, madame la présidente.

Je suis nouvelle à ce comité et c'est ma première réunion, mais j'ai quelques commentaires à faire et également quelques questions que j'aimerais poser.

D'abord, j'aimerais dire que les petites et moyennes entreprises qui sont obligées de s'occuper des régimes de pension verraient cette mesure comme une autre taxe sur leur entreprise. Je trouve cela très difficile, en tant que propriétaire d'entreprise, d'examiner cette mesure et de dire qu'il s'agit simplement d'une autre responsabilité sur les entreprises qui devront recueillir les fonds ou les administrer. Je crains que les petites et moyennes entreprises se tourneront vers leurs employés et leur diront qu'ils sont maintenant des entrepreneurs indépendants parce que c'est plus facile pour l'entreprise de gérer ses affaires de cette façon plutôt que de devoir administrer un autre fonds. Je pense qu'il faut se pencher sur cette question très attentivement.

Monsieur Yuen, je me demande si vous pouvez répondre à cette question. Quelle est la cotisation annuelle moyenne à un régime de pension au Canada à l'heure actuelle?

• (1640)

M. Terence Yuen: Parlez-vous des régimes privés ou de l'ensemble des régimes?

Mme Lois Brown: Je parle des pensions telles qu'elles sont aujourd'hui au Canada, soit du domaine public ou privé, pouvez-vous nous citer une moyenne?

M. Terence Yuen: Il n'y a pas de moyenne, parce que tout cela varie en fonction du régime de pension. Il existe une grande différence entre les régimes à prestations déterminées et les régimes à cotisations déterminées et le type d'entente qui existe dans le cas des régimes à prestations déterminées. Lorsque vous parlez de cotisations, parlez-vous des cotisations faites par les employeurs ou celles faites par les employés?

Mme Lois Brown: Je parle des cotisations des employés.

M. Terence Yuen: En général, les cotisations de l'employé varient selon le type de régime: soit à cotisations déterminées ou à prestations déterminées. Alors, pour certains des régimes à prestations déterminées, finalement, l'employeur s'occupe de toutes les cotisations. Certains demandent aux employés de faire une petite contribution. Alors, ça dépend vraiment de l'entente. C'est très difficile. Même si on donnait une moyenne, elle ne voudrait rien dire parce qu'il y a beaucoup de variations et d'extrêmes.

Mme Lois Brown: Diriez-vous que la personne moyenne au Canada investit 5 000 \$ par année dans un régime de pension quelconque?

Mme Martine Sohier: Je vous répondrai ceci:

En ce moment, si vous avez un régime à cotisations déterminées, la cotisation moyenne des employés serait probablement d'environ 5 p. 100 pour l'employeur et 5 p. 100 pour l'employé. C'est la tendance actuellement, mais encore une fois, cela signifie que vous avez déjà un régime à cotisations déterminées, et que ce n'est pas le cas pour de nombreuses personnes.

M. Terence Yuen: Pour les régimes à cotisations déterminées, le taux de cotisation est habituellement plus bas. Alors pour les régimes à cotisations déterminées — Martine parle des régimes à prestations déterminées — les taux sont probablement bas également. Alors, les cotisations seraient de moins de 6 p. 100.

Mme Lois Brown: Pour revenir à ce que Mme Wong disait plus tôt, il y a maintenant un compte d'épargne libre d'impôt qui permet une cotisation de 5 000 \$ par personne, donc une famille, un couple, pourrait déposer 10 000 \$ dans ce qui serait essentiellement son propre régime de retraite.

Je vais vous faire une proposition, et j'aimerais savoir ce que vous en pensez.

Plus tôt, nous parlions de la période dans la vie d'une femme où souvent elle reste à la maison pour s'occuper d'enfants ou de parents âgés handicapés. Nous savons que cela peut arriver dans la vie des gens. Est-ce qu'il serait utile d'examiner la possibilité de permettre le partage du revenu pendant cette période, lorsque le salarié pourrait transférer une portion du revenu au soignant, permettant ainsi aux deux de réduire leur impôt, tout en profitant de REER ou d'un compte d'épargne libre d'impôt? Est-ce une autre façon d'y arriver?

M. Terence Yuen: Je vais revenir à votre première question.

Lorsqu'on examine le système actuel, le régime de pension de retraite en entier, lorsqu'on parle d'ajouter une seconde couche au RPC, on vise les personnes et les familles à revenu moyen qui ne contribuent normalement pas au maximum à leur REER pour diverses raisons. Ils n'ont peut-être pas assez d'argent ou peut-être dépensent-ils trop. Il y a de nombreuses raisons possibles. Ce que nous constatons, c'est qu'il faut d'une façon ou d'une autre aider ce groupe à épargner davantage pour la retraite.

Autrement dit, oui, vous avez raison, pour les petites et moyennes entreprises, cela pourrait représenter un certain coût pour elles, mais du même coup, nous tentons de changer les habitudes d'épargne, d'aider les gens à épargner un petit peu plus, et plus tard, à la retraite, ils pourront en profiter.

Voilà le groupe que nous tentons de cibler. Nous savons d'après les statistiques qu'il faut également aider les employeurs, parce que même si vous donnez davantage d'argent aux employés, au lieu de l'épargner, ils vont probablement le dépenser sur autre chose que leur retraite. C'est pourquoi nous devons avoir un système qui encourage les employés à épargner. C'est le but ultime.

La vice-présidente (Mme Candice Hoepfner): Merci beaucoup.

Madame Demers, s'il vous plaît.

[Français]

Mme Nicole Demers (Laval, BQ): Merci beaucoup, madame la présidente.

Merci à vous tous d'être ici.

Une citoyenne a porté un problème à ma connaissance, la semaine dernière. Présentement, les personnes à la retraite qui décident de retourner sur le marché du travail, soit parce que leur fonds de retraite a beaucoup diminué, soit parce qu'elles ont besoin de le faire, peuvent gagner jusqu'à 5 000 \$ par année sans être pénalisées au chapitre du Supplément de revenu garanti ou de la pension du Canada.

Cependant, si la personne a épargné et qu'elle vient d'atteindre 71 ans, elle doit transformer son REER en FERR. La personne doit alors retirer tous les ans de ce fonds un montant d'argent déterminé. La personne qui est venue me rencontrer a dû retirer 5 000 \$ de son FERR. Elle a dû payer des impôts sur ce montant. C'est correct, car elle n'en avait pas payé au départ. Cependant, les 5 000 \$ étant ajoutés à ses revenus, elle s'est trouvée à perdre tous les avantages qu'elle avait auparavant.

Par conséquent, parce qu'elle a épargné, elle est pénalisée par rapport à la personne qui n'a pas épargné, qui retourne sur le marché

du travail et qui gagne 5 000 \$. Je dois dire que cette situation m'a perturbée un peu.

Vous avez dit, madame Sohier, que votre groupe a participé aux consultations du ministère des Finances sur les pensions.

Madame Rose-Lizée, votre groupe a-t-il également participé aux consultations du ministère des Finances?

Monsieur Laporte, j'aimerais savoir si vous avez pu aussi contribuer à cette réflexion?

• (1645)

M. Jean-Pierre Laporte: Je n'ai pas participé à ces consultations, mais je peux vous donner mon point de vue sur ce sujet.

Mme Nicole Demers: J'aimerais beaucoup le connaître.

M. Jean-Pierre Laporte: Dans le système supplémentaire du Régime de pensions du Canada, ou dans ce qui serait applicable au Québec dans le cadre du Régime des rentes du Québec, il faut éviter les effets pervers, c'est-à-dire, justement, de pénaliser les gens qui ont économisé petit à petit pour leur retraite. Lorsqu'on reçoit un reçu du CELI — TFSA en anglais —, cela ne compte pas comme revenu pour la pension, le revenu garanti minimum. Il n'y a rien qui nous empêche de dire que, jusqu'à concurrence d'un certain montant, les revenus du régime de pension supplémentaire du Canada ou du Québec sont sujets au même traitement. On peut utiliser cette innovation et éviter de pénaliser ceux qui ont décidé d'économiser pour leur retraite.

Mme Nicole Demers: Je ne peux pas écrire aussi vite que vous parlez.

M. Jean-Pierre Laporte: Je serais bien content de vous envoyer les notes là-dessus.

Mme Nicole Demers: S'il vous plaît, car je trouve que ce serait important.

Madame Sohier, vous nous avez dit avoir participé aux consultations. Plusieurs de vos propositions ont-elles été retenues?

Mme Martine Sohier: Je ne suis pas vraiment au courant de l'évolution de ce dossier parce que je ne faisais pas partie du comité comme tel qui a participé à la consultation. Je ne suis donc malheureusement pas en mesure de faire le point là-dessus.

Mme Nicole Demers: Merci.

Madame Rose-Lizée, vous avez participé à la consultation sur les régimes de pensions du ministère des Finances fédéral.

Mme Ruth Rose-Lizée: Mme Alexa Conradi, la présidente de la Fédération des femmes du Québec, a comparu devant le comité parlementaire pour parler du projet de loi C-51. Je ne sais pas si c'est ce dont vous parlez.

Mme Nicole Demers: Oui.

Mme Ruth Rose-Lizée: Elle a fait une présentation, la semaine dernière. Il faut dire que le Comité permanent des finances n'a tenu des réunions que pendant deux jours.

Mme Nicole Demers: Le Comité permanent des finances n'a tenu des réunions que pendant deux jours!

Mme Ruth Rose-Lizée: Je parle de réunions portant sur le projet de loi C-51.

Mme Nicole Demers: Que pensez-vous de la situation que j'ai dénoncée, celle de la citoyenne qui avait dû retirer 5 000 \$ de son FERR?

Mme Ruth Rose-Lizée: Les exemptions fiscales sont assez compliquées. Le revenu d'une personne qui travaille est considéré quand même comme un revenu imposable. Ce revenu est donc imposé. Le plus gros problème n'est pas l'imposition des revenus à la retraite, mais le fait que le Supplément de revenu garanti est réduit de 50 p. 100 des montants provenant des REER, du RPC ou des intérêts d'autres revenus. Cela peut s'ajouter à une forme d'imposition. Cela veut dire que, pour des revenus qui sont assez faibles, les gens subissent un taux d'imposition de 80 p. 100. Ils perdent 50 p. 100 de leur Supplément de revenu garanti et ils paient aussi à peu près 30 p. 100 d'impôt sur le revenu.

Les CELI s'adressent à des gens qui sont déjà assez riches. C'est pourquoi je pense qu'il ne faut pas essayer de réinventer la roue. On a décidé d'avoir un régime public parce que c'est obligatoire et cela s'adresse à tout le monde. En plus, cela permet de tenir compte de façon directe et indirecte du travail des femmes au foyer. Il me semble que si on veut améliorer la situation des hommes et des femmes, mais surtout celle des femmes, c'est par notre régime public qu'il faut le faire.

Les taux de cotisation sont de 9,9 p. 100 ou 10 p. 100 pour le Régime de pensions du Canada. Si on compare ce chiffre à ce qui est en vigueur aux États-Unis ou en Europe, cela n'est pas excessif.

• (1650)

[Traduction]

La vice-présidente (Mme Candice Hoepfner): Merci beaucoup.

Nous allons maintenant passer à Mme Mathysen, s'il vous plaît.

Mme Irene Mathysen: Je vous remercie, madame la présidente.

J'ai une question à poser à Mme Rose-Lizée par rapport à ce que nous avons entendu au comité. Des témoins nous ont dit qu'ils recommanderaient que des cotisations de pension soient effectuées au nom des personnes qui offrent des soins sans être payées. En fait, dans un mémoire, un groupe de femmes a encouragé le gouvernement à suivre l'exemple de pays comme la France, l'Allemagne, la Suède et l'Autriche. On y verse en fait des cotisations de pension au nom d'hommes et de femmes qui ne sont pas sur le marché du travail, et cette contribution équivaut à 60 p. 100 des revenus assurables maximums de ceux qui s'occupent d'enfants ou de personnes âgées.

Êtes-vous au courant de ce système en particulier, et est-ce que vous pensez que nous devrions l'inclure dans une recommandation au gouvernement?

[Français]

Mme Ruth Rose-Lizée: Quand on commence à étudier les régimes d'autres pays, on constate que chaque pays a un système complètement différent, et il faudrait les comparer. Nous avons déjà, dans le Régime de pensions du Canada, une méthode d'exclusion: c'est la contribution des personnes qui n'ont pas d'enfants vers les personnes qui ont des enfants. Cela ne touche pas les femmes qui ont plus contribué au bien-être national par le travail non rémunéré. C'est la raison pour laquelle on aimerait voir non pas seulement l'exclusion mais l'inclusion. Une autre façon de procéder serait de donner, avec la Sécurité de la vieillesse, par exemple, 1 000 \$ de plus pour chaque enfant qu'une femme aurait élevé. Ce serait financé à partir des fonds généraux, ce qui permettrait d'améliorer la rente des femmes âgées qui sont le plus mal en point, qui ont moins de possibilité de contribuer à des REER ou à des régimes d'employeurs.

Nous souhaitons que vous puissiez inclure cela dans vos recommandations.

[Traduction]

Mme Irene Mathysen: Merci beaucoup.

J'aimerais vous soumettre une autre suggestion qui nous a été présentée. Le CTC nous a parlé d'un plan qui permettrait de doubler les revenus moyens remplacés par le RPC, en les faisant passer de 25 p. 100 à 50 p. 100 sur une période d'environ sept ans, en demandant aux travailleurs de faire passer leur taux de cotisation de 5,3 p. 100 à 7,7 p. 100. Le CTC a indiqué que cela aurait une grande incidence sur le RPC.

Il a également proposé de bonifier le Supplément de revenu garanti de 15 p. 100 et a demandé au gouvernement de protéger les régimes de pension abandonnés par les employeurs.

Il en coûterait moins de 700 millions de dollars. C'est intéressant, surtout étant donné les 10 milliards de dollars maintenant payés en frais dont nous a parlé M. Laporte. Le CTC est-il sur une bonne piste? Croyez-vous que nous devrions ajouter cette recommandation à notre rapport au gouvernement?

• (1655)

[Français]

Mme Ruth Rose-Lizée: Quand je parle d'améliorer le Régime de pensions du Canada, c'est aussi dans le sens d'augmenter le taux de remplacement du revenu. Je pense que c'est une mauvaise idée d'augmenter le Supplément de revenu garanti, parce que c'est ce qui crée des problèmes de coordination avec d'autres sources de revenu. Je préférerais voir le taux de récupération du Supplément de revenu garanti baisser pour que les gens, au lieu d'être imposés à 50 p. 100 plus 30 p. 100, le soient à un taux de 35 p. 100 ou 40 p. 100.

De toute façon, il faudrait qu'il y ait des analyses actuarielles, si on doit améliorer le Régime de pensions du Canada. Cela ferait entrer des fonds immédiatement, alors que les droits acquis seront retardés, ce qui pourrait aider à résoudre le problème d'équité relatif à l'accès au régime à cause du déséquilibre démographique et des baby-boomers.

[Traduction]

La vice-présidente (Mme Candice Hoepfner): Merci beaucoup.

Passons au dernier intervenant de la journée, Mme McLeod.

Mme Cathy McLeod (Kamloops—Thompson—Cariboo, PCC): Merci, madame la présidente.

Je ne risque pas de bien saisir la situation et de devenir une experte en la matière de sitôt. La question est assez complexe. En toute franchise, avant d'arriver au Parlement, je ne savais rien de l'existence de la Sécurité de la vieillesse ni du Supplément de revenu garanti. On m'avait toujours dit de ne pas compter sur le Régime de pension du Canada, puisqu'il serait à sec.

J'ai donc été agréablement surprise d'apprendre non seulement que la Sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti viennent en aide à ceux qui éprouvent de réelles difficultés, mais également que le RPC ne serait pas à sec. C'est une bonne nouvelle qui n'a probablement pas été répandue. Ça m'en dit long. Je considère être versée dans un certain nombre de domaines, mais cela m'amène à parler du niveau de connaissance en matière financière. Dans le cas présent, nous avons épargné comme des fous, pensant que rien d'autre ne pourrait nous venir en aide.

Mais j'aimerais bien qu'on parle un peu de cette question, parce que je voudrais savoir comment veiller à ce que les gens sachent et pensent... Je ne suis pas certaine d'être d'accord pour qu'on force les gens à mettre de l'argent de côté en prévision de leur retraite. Je pense qu'il leur incombe de faire des choix à cet égard.

J'aimerais donc savoir ce que vous en pensez.

M. Terence Yuen: En ce qui concerne l'éducation financière en général, je pense que c'est extrêmement important, et pas seulement pour les femmes, mais pour l'ensemble des Canadiens. C'est essentiel, surtout que le système financier se complexifie.

J'ai effectué quelques recherches à ce sujet afin de comparer le Canada à d'autres pays. J'ai constaté qu'ailleurs — notamment au Royaume-Uni et en Australie — on a intégré un volet obligatoire sur l'éducation financière dans le programme d'étude. On offre certains programmes au Canada, mais rien n'est obligatoire: c'est aux commissions scolaires et aux enseignants que revient la décision de les intégrer dans le système.

Je pense qu'il faut absolument que cela fasse partie du programme d'étude afin que tous puissent acquérir les connaissances nécessaires pour faire des choix. On dit qu'il faut donner aux gens davantage d'occasions d'épargner, mais, du coup, ils doivent faire les bons choix en matière d'investissement. C'est tout aussi important.

Je considère qu'il est primordial d'accroître le niveau d'éducation financière dans les écoles.

M. Jean-Pierre Laporte: J'aimerais ajouter un mot au sujet de la littératie financière. Selon moi, il est bien que les gens sachent gérer leurs finances, leur crédit et leurs obligations, mais je ne pense pas que les Canadiens devraient passer maîtres dans l'art d'investir dans les marchés boursiers. Les députés et les sénateurs souscrivent à un généreux régime de pension, et aucun d'entre vous n'a demandé qu'on sache choisir entre les obligations et les fonds propres étrangers. Vous n'avez pas à vous en préoccuper, parce que quelqu'un d'autre s'en charge à votre place.

Je ne vois pas pourquoi les PME et les autres contribuables ne devraient pas jouir du même privilège. Je pense qu'il faut un certain niveau de connaissances financières, mais qu'il est préférable d'opter pour un système où les gens n'ont pas besoin d'être des experts financiers pour bénéficier d'une pension décente.

• (1700)

Mme Cathy McLeod: Je vous remercie de ces deux commentaires tout aussi valides l'un que l'autre. Je me souviens de Terry Toller, qui enseignait l'éducation des consommateurs en neuvième année, qui nous montrait comment préparer une déclaration de revenus et qui nous inculquait des compétences qui nous serviraient toute notre vie.

J'aimerais vous poser une question rapidement. Je ne comprends pas bien les changements apportés par le projet de loi C-51. Il me semble qu'il ne s'agit que de rajustements actuariels. À 50 ans, quand vous déciderez de prendre votre retraite à 60, 65 ans, ou plus tard, ce n'est pas une question de réductions, mais plutôt de rajustement des montants, puisqu'ils sont versés sur une période beaucoup plus longue. Pourriez-vous m'éclairer à ce sujet?

Merci.

La vice-présidente (Mme Candice Hoepfner): Vous avez environ 30 secondes pour le faire.

Mme Martine Sohier: Un rajustement est déjà prévu. Comme je l'ai déjà indiqué plus tôt, il était de 6 p. 100, mais on a constaté que c'était insuffisant pour être équitable envers ceux qui prennent leur

retraite plus tôt ou plus tard. Il faut accroître ce pourcentage pour que ce soit plus juste, selon que vous prenez votre retraite plus tôt ou que vous attendez.

Mme Cathy McLeod: Cela me semble juste.

Merci.

La vice-présidente (Mme Candice Hoepfner): Merci beaucoup.

J'aimerais...

[Français]

M. Luc Desnoyers: J'ai besoin d'une information, madame la présidente.

[Traduction]

La vice-présidente (Mme Candice Hoepfner): Allez-y.

[Français]

M. Luc Desnoyers: J'ai entendu parler de documents déposés auprès du ministère des Finances par Mme Rose-Lizée et par le groupe de Mme Sohier. M. Laporte n'a pas déposé de document, mais nous a parlé d'un projet. Je ne sais pas s'il y a un document à l'appui de cela. J'aimerais savoir s'il y a possibilité d'avoir copie de ces documents.

[Traduction]

La vice-présidente (Mme Candice Hoepfner): Pourrions-nous demander à ce que ces documents soient envoyés au comité?

Mme Martine Sohier: Je tiens à souligner qu'on compte de nombreuses consultations. Voudriez-vous un aperçu de celles-ci? On peut vous le faire parvenir.

La vice-présidente (Mme Candice Hoepfner): Ce serait merveilleux. Merci.

Encore une fois, nous souhaitons remercier tous les témoins des renseignements qu'ils nous ont fournis.

Nous allons suspendre nos travaux quelques instants, puis nous reprendrons à huis clos.

Merci beaucoup.

•

_____ (Pause) _____

•

La vice-présidente (Mme Candice Hoepfner): Poursuivons. Merci. Nous ne siégeons pas à huis clos.

Nous avons reçu deux avis de motion. Commençons par celui de Mme McLeod. Désirez-vous présenter votre motion dès maintenant?

Mme Cathy McLeod: Non.

La vice-présidente (Mme Candice Hoepfner): D'accord, merci.

Passons au prochain avis de motion, celui de Mme Neville. Souhaitez-vous déposer votre motion?

• (1705)

L'hon. Anita Neville: Oui, merci, mais je n'ai pas le texte sous les yeux.

La vice-présidente (Mme Candice Hoepfner): D'accord. Nous attendons que tout le monde en ait reçu un exemplaire.

La motion se lit comme suit:

Que, conformément au paragraphe 108(2) du Règlement, le Comité tienne une séance conjointe avec le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées afin d'étudier la teneur du projet de loi C-56 Loi modifiant la Loi sur l'assurance-emploi et modifiant d'autres lois en conséquence.

L'hon. Anita Neville: Merci, madame la présidente.

Je ne vais pas m'éterniser là-dessus. Je pense que, à ce sujet, il serait important que notre comité rencontre celui des ressources humaines, qui est chargé de l'étude principale des prestations offertes aux travailleurs indépendants. Comme vous le savez sans aucun doute, c'est notre comité qui a effectué une étude en profondeur, quoiqu'incomplète — parce qu'une élection a été déclenchée —, sur les prestations aux travailleurs indépendants, et mettant l'accent principalement sur les prestations de maternité et de paternité. Étant donné l'historique des activités du comité, ce serait plus qu'approprié. En outre, je suis convaincue que les bleus ou le rapport, selon ce que souhaiteront les députés, pourront être envoyés aux membres du comité qui n'y étaient pas. Cela touche très certainement les femmes de façon disproportionnée.

Voilà donc ma recommandation.

Mme Candice Hoepfner: Souhaitez-vous discuter de la motion? Quelqu'un désire-t-il prendre la parole? Personne ne veut entamer le débat?

Monsieur Van Kesteren.

M. Dave Van Kesteren: Nous avons essayé de procéder ainsi avec les comités de l'industrie et des finances. C'était au sujet du dossier des cartes de crédit. Or, nous avons trouvé le processus lourd. En fait, je suis plutôt satisfait des progrès que nous avons accomplis jusqu'ici dans le cadre de cette étude. Je pense que nous avons abattu beaucoup de travail. Le comité a décidé de se concentrer sur cette question plutôt que de conserver les deux mandats qu'il s'était donnés à l'origine. Nous en avons discuté, et en étions arrivés à une conclusion.

Madame Neville, je crois que votre proposition ne fera que nous ralentir. C'est du moins ce que nous avons pu constater avec les comités des finances et de l'industrie. Il s'est avéré très difficile de coordonner les deux comités, et lorsque nous réussissions à nous réunir, nous ne savions pas qui devait présider la séance.

Comme je l'ai dit, je suis tout à fait satisfait des progrès réalisés jusqu'à maintenant. Il y a d'autres témoins que j'aimerais entendre, et à qui je voudrais poser des questions, mais je mets en garde le comité contre l'option proposée. Je pense que cela s'avérerait plus nuisible que productif.

La vice-présidente (Mme Candice Hoepfner): D'autres veulent-ils prendre la parole?

Madame Wong.

Mme Alice Wong: Je m'oppose également à cette suggestion, parce que dès le départ nous nous étions fixé certains objectifs. Nous avons entamé cette étude, et nous avons d'ailleurs entendu d'excellents témoignages aujourd'hui. Soudainement, nous voulons passer à l'assurance-emploi. Quelle est la mission du comité? Nous nous étions fixé un objectif, puis lorsqu'un sujet nouveau se présente, on veut tout d'un coup se mêler des affaires d'un autre comité et participer à son étude.

Si cela vous intéresse, vous pouvez assister aux séances. Si votre parti vous le permet, vous pouvez remplacer l'un des membres du comité, ce qui vous permettra également de contribuer. Cela vaut pour tous les partis. Je ne vois donc pas la nécessité de bouleverser nos plans, et de changer nos orientations, pour aborder un sujet différent.

Je m'oppose fermement à cette option.

La vice-présidente (Mme Candice Hoepfner): Y a-t-il d'autres commentaires?

Madame Demers.

[Français]

Mme Nicole Demers: Madame la présidente, j'aimerais seulement obtenir quelques informations complémentaires. Quand Mme Neville espère-t-elle pouvoir tenir cette rencontre? Serait-ce avant la période des Fêtes, avant la relâche, ou après? Qu'espère-t-elle tirer de cette rencontre? J'aimerais obtenir quelques informations complémentaires avant de prendre une décision.

[Traduction]

La vice-présidente (Mme Candice Hoepfner): Allez-y, madame Neville.

L'hon. Anita Neville: Merci beaucoup.

J'espère que si une séance spéciale est de mise, nous en tiendrons une. Comme je l'ai dit, notre comité a étudié cette question par le passé et se souvient bien de la question. Je ne suis pas d'accord avec Mme Wong quand elle dit que nous nous imposerions à un autre comité ou que nous bouleverserions nos plans. Notre mandat consiste à évaluer les répercussions des lois sur les femmes. Il arrive très rarement que les projets de loi soient renvoyés à notre comité. Peut-être le gouvernement aurait-il dû envoyer celui-ci aux deux comités. La ministre, lorsqu'elle a comparu devant nous, a établi clairement que sa responsabilité — et donc la nôtre — consiste, à l'échelle du gouvernement, à déterminer quelles sont les différentes répercussions sur la vie des femmes. Or, ceci aura une incidence profonde sur la gent féminine.

J'aimerais savoir si une analyse comparative entre les sexes a été effectuée sur le rapport. Je n'en suis pas certaine. Je crois que c'est important. En outre, madame la présidente, si vous me le permettez, j'ajoute que je vais présenter cette motion à nouveau lorsque d'autres projets de loi seront déposés. D'autres projets de loi à venir auront des répercussions directes sur les femmes, et je crois qu'il incombe à notre comité de les examiner et de prendre part à la discussion.

• (1710)

La vice-présidente (Mme Candice Hoepfner): Merci, madame Neville.

Y a-t-il d'autres commentaires à ce sujet?

[Français]

Mme Nicole Demers: Madame la présidente, j'aimerais proposer un amendement favorable. Si j'ai bien compris, Mme Neville voudrait que le comité tienne une séance conjointe spéciale avec le Comité permanent des ressources humaines, mais que ça ne s'inscrive pas dans le cadre de notre calendrier habituel. L'objectif de cette réunion serait de prendre connaissance des dispositions du projet de loi C-56 qui pourraient avoir un impact sur la vie des femmes, en termes d'assurance-emploi. Ai-je bien compris?

[Traduction]

La vice-présidente (Mme Candice Hoepfner): Acceptez-vous cet amendement favorable?

L'hon. Anita Neville: Oui, assurément.

La vice-présidente (Mme Candice Hoepfner): D'accord. Relisons la motion telle que modifiée.

M. Dave Van Kesteren: Devrons-nous débattre d'abord de l'amendement?

J'aimerais tout de même discuter de la motion, mais s'il faut d'abord traiter de l'amendement, cela me convient.

La vice-présidente (Mme Candice Hoepfner): Il s'agit d'un amendement favorable, donc nous allons revoir la motion telle que modifiée, puis vous pourrez en discuter.

L'amendement ajouterait que, conformément au Règlement, le comité tiennne une séance conjointe extraordinaire hors des heures de réunion du comité.

Voilà donc un amendement favorable, et la motion telle que modifiée.

Allez-y, monsieur Van Kesteren.

M. Dave Van Kesteren: Entamons-nous la discussion sur l'amendement, ou poursuivons-nous celle sur la motion?

La vice-présidente (Mme Candice Hoepfner): L'amendement favorable a été accepté par la motionnaire, donc nous devons débattre de la motion telle que modifiée.

M. Dave Van Kesteren: J'aimerais aussi savoir si on a contacté le comité des ressources humaines à ce sujet. Est-il d'accord? En avez-vous discuté avec lui? De notre côté, je ne pense pas que nous ayons abordé la question. Devrions-nous en quelque sorte prendre les devants et proposer cette option à l'autre comité? Ce dernier envisage-t-il cette possibilité également?

L'hon. Anita Neville: Madame la présidente, j'en ai évidemment discuté avec des collègues qui siègent à ce comité. Si la motion est adoptée, elle sera transmise à la présidence de ce comité. Si ce dernier n'est pas d'accord, au moins nous aurons essayé.

Je pense que c'est important qu'on crée une tradition d'évaluation des mesures législatives qui ont des répercussions particulières ou disproportionnées sur les femmes, et qu'on participe à la discussion.

M. Dave Van Kesteren: Pourrais-je poser une dernière question à ce sujet? Je m'adresserais, par votre entremise, madame la présidente, à la greffière.

S'agit-il d'une procédure habituelle que de s'imposer...? Le mot est peut-être un peu fort. Cette motion est-elle une requête?

•(1715)

La vice-présidente (Mme Candice Hoepfner): Cette motion traduirait la volonté de notre comité. De toute évidence, nous ne pouvons pas nous imposer à un autre comité. Ce dernier est également maître chez lui.

Madame Mathysen.

Mme Irene Mathysen: Merci, madame la présidente.

Je voudrais appuyer la motion telle que modifiée. Je pense que notre comité, fort de son expertise, a beaucoup à offrir. Il nous incombe d'énoncer clairement que nous prenons très au sérieux notre responsabilité de représenter les femmes partout au pays et que nous voulons jouer un rôle dans la prise des décisions qui auront une incidence considérable sur les femmes.

La vice-présidente (Mme Candice Hoepfner): Merci.

Y a-t-il d'autres commentaires?

[Français]

Mme Nicole Demers: Si je peux me le permettre, madame la présidente, j'aimerais rappeler que le projet de loi C-56 concerne les femmes qui travaillent à leur compte, si je ne m'abuse. Or, nous avons discuté de la situation de ces femmes et avons conclu unanimement, je crois, qu'elles devraient bénéficier de programmes, de congés de maternité, de l'assurance-emploi quand elles sont malades, et ainsi de suite. Ce projet de loi concerne plus particulièrement les femmes qui sont dans cette situation. Je crois que nous serions tout à fait les bienvenus et que ce serait profitable.

[Traduction]

La vice-présidente (Mme Candice Hoepfner): Si vous n'avez rien à ajouter, nous allons passer aux voix.

(La motion est adoptée.)

La vice-présidente (Mme Candice Hoepfner): Merci.

Quelqu'un pourrait-il présenter une motion d'ajournement?

Des voix: D'accord.

La vice-présidente (Mme Candice Hoepfner): La séance est levée.

POSTE  MAIL

Société canadienne des postes / Canada Post Corporation

Port payé

Postage paid

Poste-lettre

Lettermail

**1782711
Ottawa**

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à :
Les Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0S5*

*If undelivered, return COVER ONLY to:
Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa, Ontario K1A 0S5*

Publié en conformité de l'autorité
du Président de la Chambre des communes

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la *Loi sur le droit d'auteur*. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la *Loi sur le droit d'auteur*.

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

On peut obtenir des copies supplémentaires en écrivant à : Les Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0S5
Téléphone : 613-941-5995 ou 1-800-635-7943
Télécopieur : 613-954-5779 ou 1-800-565-7757
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca
<http://publications.gc.ca>

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante : <http://www.parl.gc.ca>

Published under the authority of the Speaker of
the House of Commons

SPEAKER'S PERMISSION

Reproduction of the proceedings of the House of Commons and its Committees, in whole or in part and in any medium, is hereby permitted provided that the reproduction is accurate and is not presented as official. This permission does not extend to reproduction, distribution or use for commercial purpose of financial gain. Reproduction or use outside this permission or without authorization may be treated as copyright infringement in accordance with the *Copyright Act*. Authorization may be obtained on written application to the Office of the Speaker of the House of Commons.

Reproduction in accordance with this permission does not constitute publication under the authority of the House of Commons. The absolute privilege that applies to the proceedings of the House of Commons does not extend to these permitted reproductions. Where a reproduction includes briefs to a Committee of the House of Commons, authorization for reproduction may be required from the authors in accordance with the *Copyright Act*.

Nothing in this permission abrogates or derogates from the privileges, powers, immunities and rights of the House of Commons and its Committees. For greater certainty, this permission does not affect the prohibition against impeaching or questioning the proceedings of the House of Commons in courts or otherwise. The House of Commons retains the right and privilege to find users in contempt of Parliament if a reproduction or use is not in accordance with this permission.

Additional copies may be obtained from: Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa, Ontario K1A 0S5
Telephone: 613-941-5995 or 1-800-635-7943
Fax: 613-954-5779 or 1-800-565-7757
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca
<http://publications.gc.ca>

Also available on the Parliament of Canada Web Site at the following address: <http://www.parl.gc.ca>