



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent des finances

FINA • NUMÉRO 045 • 1^{re} SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 1^{er} mars 2012

—
Président

M. James Rajotte

Comité permanent des finances

Le jeudi 1^{er} mars 2012

• (1535)

[Traduction]

Le président (M. James Rajotte (Edmonton—Leduc, PCC)): La séance est ouverte. Il s'agit de la séance n^o 45 du Comité permanent des finances. Je souhaite la bienvenue à tous nos invités ici présents.

Conformément à l'ordre de renvoi du mercredi 1^{er} février 2012, nous poursuivons notre étude sur le projet de loi C-25, Loi concernant les régimes de pensions agréés collectifs.

Nous accueillons aujourd'hui sept témoins.

[Français]

Nous recevons d'abord M. Jean-Pierre Laporte.

Je vous souhaite la bienvenue.

[Traduction]

Nous entendrons ensuite les représentants du Congrès du travail du Canada, de l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes et du Syndicat canadien de la fonction publique.

[Français]

Nous recevons un représentant du Conseil du patronat du Québec.

[Traduction]

Nous accueillerons un représentant de Teamsters Canada, puis entendrons M. Michel Lizée, qui présentera, à titre personnel, un exposé par vidéoconférence.

M'entendez-vous, monsieur Lizée? Êtes-vous capable d'entendre ce qui se dit ici? Nous ne l'entendons pas...

[Français]

M. Michel Lizée (économiste et coordonnateur, Services aux collectivités, Université du Québec à Montreal, à titre personnel): Est-ce mieux ainsi?

Le président: Oui, c'est bien.

Je vous souhaite la bienvenue.

M. Michel Lizée: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci.

[Traduction]

Chacun d'entre vous disposera d'un maximum de cinq minutes pour présenter une déclaration préliminaire. Nous passerons ensuite aux questions des membres du comité.

[Français]

On commence par M. Laporte.

Vous avez la parole.

[Traduction]

M. Jean-Pierre Laporte (avocat spécialiste en régimes de retraite, à titre personnel): Bonjour. Je m'appelle Jean-Pierre

Laporte. Je suis avocat spécialiste en régimes de retraite au sein du cabinet d'avocats Bennett Jones LLP, à Toronto.

Je me réjouis d'avoir l'occasion de présenter au comité un témoignage d'experts sur les RPAC, les régimes de pensions agréés collectifs. À mon avis, sous sa forme actuelle, le projet de loi C-25 constitue un exemple de situation où de bonnes intentions donnent lieu à des mesures législatives qui auront de multiples répercussions néfastes imprévues. Permettez-moi de vous fournir des explications.

L'objectif affiché du projet de loi est de faciliter l'épargne en vue de la retraite. Il s'agit d'un objectif que partagent la plupart des Canadiens. L'instrument que le Parlement a choisi d'instaurer afin de les aider à réaliser cet objectif est le régime de pensions agréé collectif, ou régime collectif. Durant ma déclaration préliminaire, j'expliquerai pourquoi les régimes collectifs sont peu susceptibles de contribuer à la réalisation de cet objectif.

Tout d'abord, pour l'essentiel, un régime collectif est un REER immobilisé. Dans cette mesure, ce type de régime comporte toutes les lacunes du REER — dont je parlerai plus tard —, sans toutefois posséder une souplesse équivalente à celle de ce dernier.

L'une des trois principales lacunes des RPAC tient à ce que l'argent qui y est déposé est immobilisé jusqu'à la retraite du cotisant. En d'autres termes, il est rigoureusement interdit au cotisant de retirer une quelconque somme avant qu'il n'ait pris sa retraite. Cela peut être logique dans le cadre d'un régime de pensions conventionnel auquel cotise une personne qui touche un bon salaire et qui n'a pas besoin de chaque dollar qu'il gagne pour être en mesure d'équilibrer le budget de sa famille, mais de toute évidence, ce n'est pas ce type de personne que visent les régimes collectifs — la population cible de ces régimes est composée des petits entrepreneurs, de leurs employés et des travailleurs indépendants.

La deuxième lacune tient au fait que ce type de régime n'oblige aucun employeur à verser des cotisations. En d'autres termes, l'entière responsabilité en matière de financement du régime incombe à ceux qui ont déjà beaucoup de difficultés à épargner. Au moins, dans le cadre d'un régime de retraite à cotisations déterminées, la participation minimale de l'employeur est fixée à 1 p. 100 par l'Agence du revenu du Canada. Je ne comprends pas pourquoi les régimes collectifs ne s'assortissent pas d'une règle semblable.

La troisième lacune tient à ce que les régimes de ce genre n'accordent aucune voix au chapitre aux cotisants. D'après ce que je comprends, sous sa forme actuelle, le projet de loi énonce qu'il revient à l'employeur, et non pas aux employés, de choisir un régime collectif auprès d'un fournisseur du secteur privé. Ainsi, tant et aussi longtemps qu'il demeure au service de son employeur, l'employé n'a d'autre choix que de cotiser au régime, même si celui-ci ne le satisfait pas. Les choses ne se passent pas de cette façon dans le cadre d'un REER; une personne qui trouve un REER offrant un meilleur rendement que celui auquel il cotise a toujours la possibilité de transférer son argent de l'un à l'autre.

Revenons aux lacunes des REER, si vous le permettez. Comme il s'agit d'un régime d'accumulation du capital, la responsabilité relative aux versements incombe au cotisant. Bien souvent, celui-ci est peu versé dans le domaine des placements, et n'a pas le temps ou le désir de devenir un expert en la matière. Au bout du compte, il prend de mauvaises décisions, qui se traduisent par des rendements moins élevés.

Enfin, l'une des lacunes fondamentales de tout régime d'accumulation du capital, y compris les REER, tient au fait que, si vous retirez des fonds du régime durant une période de ralentissement de l'économie où la valeur des fonds sous mandat de gestion diminue, vous ne pouvez pas compenser les pertes par des cotisations supplémentaires, comme il est possible de le faire dans le cadre d'un régime de retraite à cotisations déterminées, par exemple le régime d'avantages sociaux auquel cotisent les fonctionnaires fédéraux. Ainsi, il n'est pas possible d'effectuer des versements spéciaux ni de recourir à quelque autre moyen pour compenser les pertes essuyées durant de mauvaises années. Cela revient à jouer à la roulette russe avec les économies des Canadiens. À mes yeux, après des décennies d'investissements, on jette par les fenêtres beaucoup d'argent destiné à l'aide aux contribuables, et j'ai donc de réelles réserves à l'égard de l'actuel projet de loi.

Merci de votre attention.

Le président: Merci, monsieur Laporte.

Nous allons maintenant passer à M. Roberts. Allez-y, s'il vous plaît.

M. Chris Roberts (rechercheur en chef, Services des politiques sociales et économiques, Congrès du travail du Canada): Merci beaucoup.

Je remercie les membres du comité de me donner l'occasion de me présenter devant eux aujourd'hui et de leur exposer la position du Congrès du travail du Canada à propos du projet de loi C-25. L'exposé que je présenterai aujourd'hui est une version abrégée du mémoire que vous avez tous sous les yeux, si je ne m'abuse.

Je vais d'abord dire quelques mots à propos du CTC, le Congrès du travail du Canada. Le CTC est le porte-parole national de 3,2 millions de travailleurs et travailleuses du Canada. Il rassemble les syndicats nationaux et internationaux du Canada, les fédérations provinciales et territoriales du travail et 130 conseils du travail de district dont les membres travaillent dans presque tous les secteurs de l'économie canadienne, exerçant tous les métiers dans toutes les régions du Canada.

Le CTC est particulièrement préoccupé par le fait que des preuves de plus en plus abondantes portent à croire qu'une très forte proportion des personnes à revenu moyen sera très endettée au moment de son départ à la retraite, et verra diminuer grandement son niveau de vie par la suite. L'étude la plus récente conclut que la moitié des membres de la génération du baby-boom ayant des revenus modestes — c'est-à-dire un revenu annuel moyen entre

35 000 et 80 000 \$ — risquent de voir leur niveau de vie baisser d'au moins 25 p. 100 après leur départ à la retraite.

Bien qu'il y ait plusieurs causes à cela, un des principaux facteurs est la diminution de l'accès des employés à des régimes de retraite professionnels. En 2009, un peu moins de 10 millions d'employés — soit plus de 60 p. 100 des personnes ayant un emploi rémunéré — n'étaient pas assujettis à un quelconque régime de retraite professionnel. Si l'on tient compte des travailleurs autonomes, il y avait 12,4 millions de Canadiens sans régime de retraite professionnel. Le problème est particulièrement grave dans le secteur privé, où les trois quarts de la main-d'œuvre rémunérée n'ont pas accès à un régime de retraite offert en milieu de travail.

De l'avis du CTC, un doublement échelonné, entièrement capitalisé, des prestations de retraite du Régime de pensions du Canada — le RPC — demeure la façon la plus efficace et la plus économique de régler le problème de l'insuffisance de l'épargne-retraite au Canada. Aucun régime privé d'épargne-retraite ne peut rivaliser avec le RPC, qui assure à un très bas coût des prestations de retraite stables, protégées contre l'inflation et payables jusqu'à la mort. Le RPC est financé grâce à des cotisations fondées sur le revenu, de telle sorte que les prestataires ne dépendent pas des recettes fiscales futures. Presque tous les travailleurs et les travailleuses du Canada sont déjà assujettis au RPC.

En revanche, les régimes de pension agréés collectifs — les RPAC — sont des régimes à participation volontaire que les employeurs peuvent offrir ou non aux employés, et auxquels les employés et les employés peuvent décider de participer. Les RPAC auront énormément de difficulté à approcher de la transférabilité universelle qu'assure déjà le RPC. Fondés sur des comptes individuels d'épargne volontaire, les RPAC ne peuvent pas assurer des revenus prévisibles ni la sécurité pendant la retraite comme le RPC les assure actuellement.

De l'avis du CTC, les RPAC ne renverseront pas la diminution de la couverture des régimes de retraite professionnels. La crise de la couverture des régimes de retraite professionnels se fait sentir principalement dans les petits lieux de travail. Actuellement, la grande majorité des personnes travaillant pour de petits employeurs n'a pas accès à un régime de pension ou à un autre instrument d'épargne à participation volontaire offert en milieu de travail. Cela tient au fait que les petites entreprises affichent un taux plus élevé de probabilité de faillite, des taux élevés de création et d'élimination d'emplois, de même que des taux élevés de roulement du personnel.

La situation économique et financière dans laquelle se trouvent les petites et moyennes entreprises rend la participation volontaire des petits employeurs à des RPAC aussi peu probable que la participation à des REER collectifs ou à des régimes à cotisations déterminées. Les raisons qui expliquent cela sont exposées de façon détaillée dans le mémoire que nous avons déposé.

Enfin, je tiens à dire qu'il n'y a guère d'indication que les taux d'épargne varient en fonction des frais. Il est indéniable que les frais élevés entravent considérablement l'accumulation de l'épargne-retraite; toutefois, c'est l'existence d'un régime obligatoire qui permet d'épargner suffisamment en vue de la retraite, et non pas les bas frais des régimes d'épargne volontaires.

En résumé, les RPAC sont peu susceptibles d'accroître notablement l'accès des employés à un régime de pension. Bien au contraire, ils sont susceptibles de compromettre davantage les régimes de pension à cotisations déterminées qui sont en place, et de nous faire oublier ce qui est nécessaire selon bon nombre d'experts en la matière, à savoir une bonification du RPC.

Merci beaucoup.

• (1540)

Le président: Merci, monsieur Roberts.

Nous allons passer à Mme Byrnes. Allez-y, s'il vous plaît.

Mme Leslie Byrnes (vice-présidente, Distribution et rentes, Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes inc.) Merci, monsieur le président et membres du comité.

J'apprécie grandement l'occasion qui m'est donnée aujourd'hui de me présenter devant vous au nom de l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes — l'ACCAP pour exposer notre point de vue au Comité permanent des finances dans le cadre de son examen du projet de loi C-25, Loi sur les régimes de pension agréés collectifs.

L'ACCAP est une association à adhésion libre représentant des sociétés qui détiennent 99 p. 100 des affaires d'assurance vie et d'assurance maladie en vigueur au Canada. L'industrie fournit à quelque 26 millions de Canadiens une large gamme de produits assurant la sécurité financière, comme l'assurance vie, les rentes et l'assurance maladie complémentaire. En outre, plus des deux tiers des régimes de retraite établis au pays, principalement des régimes à cotisations déterminées de petites et moyennes entreprises, sont administrés par les compagnies d'assurance-vie du Canada.

Nous félicitons le gouvernement d'avoir déposé le projet de loi C-25.

Ce projet de loi cible le déficit d'épargne-retraite au pays qui a été repéré dans le cadre de la recherche menée par Jack Mintz en 2009 pour le groupe d'étude conjoint des ministres des Finances. Le déficit découle du fait que les ménages canadiens à revenus modestes ou moyens n'épargnent peut-être pas suffisamment en vue de la retraite. Le projet de loi fait fond sur un consensus entre tous les ministres des Finances — à l'échelon fédéral, provincial, territorial —, et vise à renforcer le troisième pilier de notre système d'épargne retraite, à savoir l'épargne du secteur privé.

L'objectif des deux premiers piliers — la composante publique, c'est-à-dire la SV et le SRG, et le RPC-RRQ — est de fournir un revenu minimum permettant aux personnes de combler leurs besoins essentiels, et l'efficacité du Canada sur ce plan est reconnu mondialement.

C'est le troisième pilier — l'épargne privée issue des régimes au travail et de l'épargne individuelle — qui est censé fournir un revenu au-delà des besoins essentiels. Et c'est là que se situe la lacune, en particulier pour les personnes qui n'ont pas accès à un régime de retraite au travail.

Nous croyons que les RPAC peuvent faire une réelle différence pour ce qui est de l'épargne-retraite des Canadiens. Leur réussite reposera sur plusieurs facteurs, que je vais mentionner.

Tout d'abord, leur faible coût: grâce à leur nature collective, les RPAC permettront une plus grande efficacité et des économies d'échelle. Un autre facteur tient à une conception simple qui aide à maintenir les coûts à un bas niveau. En outre, des administrateurs professionnels réduiront le fardeau administratif et juridique des petites et moyennes entreprises, fardeau qui décourage bon nombre d'entreprises d'offrir des régimes de retraite. De plus, il y a l'harmonisation partout au pays, facteur clé pour ce qui est de l'efficacité et des économies d'échelle, qui sont à leur tour déterminantes pour abaisser les coûts. Enfin, il y a des caractéristiques automatiques qui incitent les personnes à commencer à épargner — il faut, bien entendu, que les adhérents aient la possibilité d'y renoncer.

D'après les échos que nous recevons, les RPAC intéressent beaucoup les petites entreprises. Nous avons remis à la greffière les résultats d'un sondage auprès des petites et moyennes entreprises, que nous avons commandé avant Noël. J'aimerais simplement souligner quelques points.

Premièrement, et cela n'a rien d'étonnant, ce sont les petites entreprises qui sont le moins susceptibles d'offrir un régime de retraite au travail. Deuxièmement, les deux tiers des sondés disent offrir des RPAC. Troisièmement, plus de 70 p. 100 des membres de ce groupe ont dit qu'ils seraient prêts à cotiser à un RPAC, même s'ils n'étaient pas obligés. Enfin, plus de 70 p. 100 des répondants estiment que tous les employés devraient avoir accès à une forme ou à une autre de régime d'épargne-retraite au travail.

De toute évidence, il reste encore beaucoup à faire. Le projet de loi C-25 établit le cadre général, mais bien entendu, beaucoup des détails seront précisés par voie de règlement. En outre, faire en sorte que les RPAC soient des régimes efficaces à l'échelle du pays exigera des lois provinciales. Nous nous réjouissons à la perspective de collaborer avec les gouvernements et les décideurs au moment où ils prendront ces mesures.

Je vous remercie de nouveau, monsieur le président, de l'occasion qui m'a été donnée aujourd'hui de me présenter devant vous. Je serai heureuse de fournir aux membres du comité tout autre renseignement qu'ils jugeront utiles.

• (1545)

Le président: Merci beaucoup, madame Byrnes.

Nous allons maintenant entendre M. Skerrett. Allez-y, s'il vous plaît.

M. Kevin Skerrett (rechercheur en chef, Syndicat canadien de la fonction publique): Merci, monsieur le président.

Je m'appelle Kevin Skerrett. Je suis chercheur en chef, Pensions, au bureau national du SCFP, le Syndicat canadien de la fonction publique. Au cours des 15 dernières années, à titre de chercheur, j'ai fourni du soutien à nos sections locales et provinciales en ce qui concerne les questions liées aux pensions, y compris les négociations collectives.

J'aimerais tout d'abord remercier le comité de me donner l'occasion de lui présenter aujourd'hui un exposé sur le projet de loi C-25. Comme nous le savons tous, ce projet de loi est déposé à un moment où ceux d'entre nous qui s'efforcent de protéger, de renforcer et d'améliorer la sécurité de la retraite des Canadiens font face à de très importantes difficultés.

Le SCFP est le syndicat qui représente le plus grand nombre de travailleurs au Canada. De fait, il représente bien plus de 600 000 travailleurs, lesquels oeuvrent principalement — mais pas uniquement — dans le secteur public. La majorité de nos membres adhèrent à un régime de retraite en milieu de travail à prestations déterminées sûr, mais une minorité notable d'entre eux — à savoir environ le tiers, ce qui représente quelque 200 000 personnes — ne disposent d'aucun régime en milieu de travail, ou ne souscrivent qu'à un certain type de régime à cotisations déterminées ou à un REER.

Dans le cadre de mon exposé d'aujourd'hui, je m'en tiendrai à trois questions principales. Tout d'abord, j'aimerais mentionner que le SCFP appuie fermement les propos contenus dans le mémoire fourni au comité par nos collègues du CTC. Le SCFP est le principal syndicat affilié du CTC. À notre avis, ce mémoire démontre de façon puissante et exhaustive que la formule des RAPC énoncée dans le projet de loi est essentiellement imparfaite.

Dans la mesure où notre objectif commun, l'objectif que nous voulons tous réaliser, de même que l'objectif affiché du gouvernement, est d'accroître la sécurité de la retraite des Canadiens d'aujourd'hui et de demain, nous estimons que rien ne permet d'affirmer que l'instauration d'un régime individuel d'épargne à participation totalement volontaire et n'offrant absolument aucune sécurité des prestations nous permettra d'effectuer le moindre progrès en vue de la réalisation de cet objectif.

En revanche, les propositions viables et éprouvées formulées par le CTC et d'autres organisations en ce qui concerne un doublement échelonné et entièrement capitalisé des prestations de retraite du RPC — qui n'aurait aucune incidence sur les dépenses du gouvernement — amélioreraient considérablement les perspectives en matière de pension et de retraite des travailleurs à revenus faibles ou moyens. À l'heure actuelle, le régime en place n'offre pas à ces derniers ce qu'ils sont en droit d'attendre de lui.

Cela me mène au deuxième sujet que j'aimerais aborder aujourd'hui, à savoir celui des régimes de retraite en milieu de travail. Chacun sait que les régimes de retraite à prestations déterminées en milieu de travail auxquelles participent la plupart de nos membres et une kyrielle d'autres travailleurs sont attaqués de toute part, dans le secteur tant privé que public.

En ce qui concerne le secteur privé, bon nombre d'entre nous ont entendu parler de ces quelques cas très médiatisés où d'importants employeurs — par exemple Inco, U.S. Steel à Hamilton, plus récemment la Banque Royale et même, l'an dernier, Air Canada — ont partiellement ou entièrement cessé d'offrir aux nouveaux employés un solide régime à prestations déterminées, pour leur offrir à la place un régime moins sûr à cotisations déterminées. Cela s'inscrit dans les changements qui sont en train d'être apportés.

Les travailleurs du secteur public, qui constituent la majeure partie de nos membres, subissent eux aussi des pressions — on les pousse à abandonner des prestations sûres, bien souvent en supprimant des dispositions relatives à l'indexation, lesquelles protègent le pouvoir d'achat lié aux pensions.

Dans un tel contexte, nous estimons que ceux qui ont intérêt à ce que le RPC — un mécanisme sûr et efficace — soit bonifié sont non seulement les travailleurs, mais également de nombreux employeurs. La plupart des employeurs s'opposent à la bonification du RPC, mais nous sommes convaincus que bon nombre d'entre eux seraient effectivement favorables à une telle mesure s'ils prenaient conscience du fait qu'il s'agit d'une occasion pour eux de restructurer leur régime de retraite en milieu de travail, et de réduire par le fait même les coûts qu'ils doivent assumer et l'instabilité des coûts.

• (1550)

Le président: Il vous reste une minute.

M. Kevin Skerrett: Merci.

Cela me mène directement au troisième et dernier sujet que je veux aborder aujourd'hui. Le gouvernement et ceux qui plaident la cause des RPAC ont fait valoir que l'objectif était de mettre en place un régime qui accroîtrait la portée de la protection offerte en milieu de travail de manière à ce que les travailleurs qui ne bénéficient pas d'une protection aient accès à un régime de pension. Nous sommes très préoccupés par le fait que les mesures envisagées risquent d'avoir un effet contraire à celui recherché.

Nous croyons qu'une multitude d'employeurs considéreront les RPAC comme une solution de rechange au régime de retraite sûr et convenable qu'ils offrent à leurs employés, et seront tentés de remplacer ces régimes par une nouvelle option moins sûre. Dans

cette mesure, les RPAC risquent de cannibaliser ces solides régimes de retraite, qui ont fait leurs preuves. Cela nous préoccupe énormément.

Enfin, je soulignerai que le secteur des pensions est en proie à une agitation considérable par les temps qui courent, et je crois que nous le savons tous. Cela a peut-être été mis en évidence récemment dans le fait que le gouvernement fédéral envisage d'apporter des modifications au régime de la SV et du SRG.

Nous sommes extrêmement préoccupés par cela. Beaucoup d'éléments du régime global sont remis en question. Nous souhaitons la tenue d'un sommet auquel participeront le gouvernement, les travailleurs et la communauté des affaires, et où l'on discutera de ces questions de manière holistique.

Merci.

Le président: Merci, monsieur Skerrett.

[Français]

Monsieur Dorval, vous disposez de cinq minutes.

M. Yves-Thomas Dorval (président, Conseil du patronat du Québec): Merci, monsieur le président.

Le Conseil du patronat du Québec regroupe plusieurs des plus grandes entreprises du Québec et réunit également la vaste majorité des associations patronales sectorielles, ce qui fait de lui la seule confédération patronale du Québec.

Le Conseil du patronat du Québec a pour mission de s'assurer que les entreprises disposent des meilleures conditions possibles, notamment en matière de capital humain, afin de prospérer de façon durable dans un contexte de concurrence mondiale.

Nous remercions le Comité permanent des finances de nous donner l'occasion de nous prononcer sur le projet de loi C-25 dans le cadre de ses consultations.

[Traduction]

Le Conseil du patronat du Québec soutient le projet de loi du gouvernement fédéral visant l'instauration de régimes de pension agréés collectifs destinés aux sociétés sous réglementation fédérale. La souplesse et l'adaptabilité prévues des RPAC permettra aux sociétés sous réglementation fédérale ne disposant pas déjà d'un régime de pension d'en offrir un de nature simplifiée à leurs employés. Les employeurs, particulièrement ceux du secteur des PME, auront ainsi la possibilité d'offrir à leurs employés un régime les assurant de jouir d'une sécurité financière à la retraite, mais n'auront pas la responsabilité fiduciaire ou l'obligation de cotiser à ce régime.

[Français]

Rappelons que selon plusieurs évaluations, notamment de l'OCDE et de la firme Mercer, le système canadien de revenus de retraite est l'un des meilleurs au monde. Les trois piliers du système de revenus de retraite permettent aux Canadiens de maintenir un niveau de vie adéquat à la retraite. Il semble toutefois que jusqu'à 30 p. 100 des travailleurs canadiens n'épargnent pas suffisamment pour que leur consommation puisse rester, après la retraite, à un niveau acceptable relativement à celui de leur vie active.

Un défi se pose également pour les générations futures. Des changements sont donc souhaitables pour améliorer l'épargne à la retraite, même si l'on reconnaît que le problème de la sécurité financière n'est pas nécessairement généralisé et que, par conséquent, les solutions ne doivent pas non plus être généralisées.

Il faut rappeler, par ailleurs, que pour financer leur retraite, les Canadiens investissent non seulement dans des comptes de pension et d'épargne, mais aussi dans d'autres actifs, notamment l'habitation dont ils sont le propriétaire occupant, ou dans divers véhicules financiers. Ils peuvent choisir aussi de travailler à temps plein ou à temps partiel pendant quelques années de plus dans la perspective d'un prolongement de l'espérance de vie en santé.

[Traduction]

Le Conseil du patronat du Québec propose que les discussions portant sur les questions liées à l'épargne-retraite soient orientées par les quatre principes essentiels suivants: il ne faut pas faire porter le fardeau aux générations futures; il ne faut pas entraver la compétitivité des entreprises; il ne faut pas déresponsabiliser les particuliers; il ne faut pas accroître le fardeau administratif des entreprises. Tout changement devrait favoriser un net accroissement de l'épargne, et non pas provoquer la substitution d'une forme d'épargne à une autre déjà en place. Si le régime est facile à mettre en oeuvre et à administrer, cela accroîtra les chances qu'il soit couronné de succès.

• (1555)

[Français]

Ce projet de loi nous semble clairement aller dans cette direction et nous avons quelques commentaires spécifiques à émettre.

Premièrement, ce projet de loi offre la possibilité à un plus grand nombre de travailleurs qui n'étaient pas couverts par un régime de retraite, surtout ceux qui travaillent dans de petites et moyennes entreprises, de le devenir et permet aux employés des PME de profiter des économies d'échelle que procurent les régimes de grande taille. Les employés visés seraient automatiquement inscrits au RPAC de leur employeur, mais pourraient s'en retirer s'ils le souhaitent. Selon tous les exemples qu'on peut consulter, l'adhésion automatique incite en général à une plus grande participation.

Deuxièmement, nous tenons également à ce que les employeurs puissent offrir un tel régime à leurs employés sans être obligés de cotiser. Les entreprises qui le veulent pourront le faire, mais les entreprises, notamment les PME, n'ont souvent pas les moyens de cotiser davantage.

Le président: Il vous reste une minute, monsieur Dorval.

M. Yves-Thomas Dorval: Troisièmement, nous apprécions aussi le fait que l'employeur n'ait pas de responsabilité fiduciaire à l'égard de ce nouveau type de régime. Il faudrait que ce nouveau régime soit attrayant pour les employeurs, les travailleurs et les institutions financières qui vont l'offrir. Il serait donc nécessaire que le cadre soit simple et les obligations claires pour les administrateurs, afin de générer l'intérêt d'un nombre minimal d'institutions, ce qui favoriserait la concurrence. Cependant, le diable est dans les détails. Plus le régime sera simple à mettre sur pied et à administrer, plus il aura de chances de réussir à s'implanter.

La mise en commun et la simplification de la réglementation et de la gestion des cotisations de retraite par une institution financière devraient permettre de réduire les coûts administratifs du régime et les coûts associés à la gestion de placement. Or pour que les frais soient réduits et que les économies se concrétisent, il faut avoir un volume suffisant de participants et de cotisants. Il est donc important qu'il y ait une certaine concertation et harmonisation entre les régimes qui seraient offerts par les employeurs des diverses provinces et les employeurs de compétence fédérale visés par le présent projet de loi.

En résumé, il est clair que ce projet de loi est un élément de solution intéressant à la question de l'épargne-retraite, mais il n'est pas le seul.

Le président: Je vous remercie.

[Traduction]

Monsieur Benson.

M. Phil Benson (lobbyiste, Teamsters Canada): Merci, monsieur le président, et merci au comité de me donner l'occasion de me présenter devant lui aujourd'hui.

Dans un monde idéal, notre discussion porterait sur de modestes mesures visant à bonifier le RPC et les RPAC. On a dit que la politique était l'art du possible — les RPAC sont possibles, alors examinons-les.

Le gouvernement a agi à une vitesse ahurissante pour renforcer l'épargne-retraite dans le secteur privé. Le CELI, et maintenant les RPAC, offriront aux Canadiens de sérieuses options en matière d'épargne-retraite. Même si les RPAC ne faisaient que réduire les risques ou les coûts liés à l'épargne-retraite, le jeu en vaudrait tout de même la chandelle.

Le RPAC proposé pourrait être considéré comme un REER collectif offrant un accès plus abordable aux options d'investissement actuel, et principalement, selon toute probabilité, aux fonds communs de placement. Selon notre expérience des régimes de retraite interentreprises, il serait préférable pour les investisseurs de participer à ce type d'épargne-retraite collective.

Je vais présenter quelques idées sur les mesures que nous pouvons prendre pour rendre le RPAC plus semblable à un régime de retraite interentreprises.

Les promoteurs devraient avoir l'obligation légale de servir les bénéficiaires. Cela se traduirait par l'obligation d'offrir seulement des options d'investissement répondant aux objectifs d'épargne-retraite précis du RPAC. Il nous semble inapproprié que, dans le cadre d'un RPAC, tout soit permis en matière d'options d'investissement, comme c'est le cas pour les REER. Toute option d'investissement offerte dans le cadre d'un RPAC devrait répondre à certains objectifs en matière de risque et de rendement. Les lignes directrices de l'Institut canadien des actuaires sur le régime d'accumulation du capital devraient être applicables. À tout le moins, nous pouvons espérer que les investissements ressembleront davantage à ceux des sociétés d'assurance qu'à ceux des fonds communs de placement de type REER — c'est-à-dire qu'ils s'appuient sur des obligations et leurs équivalents plutôt que sur des actions.

À notre avis, l'obligation fiduciaire est un élément crucial, et ne devrait s'assortir d'aucuns frais administratifs. Aucun produit exclusif ne devrait être permis, à moins qu'il puisse être prouvé qu'ils représentent la meilleure option pour le régime. En outre, les régimes devraient donner lieu à des investissements discrétionnaires. Laissons les professionnels — et non les investisseurs particuliers — prendre les décisions de placement. Enfin, s'il s'agit d'un régime de pension collectif, livrons la marchandise et versons des pensions.

L'instauration d'une obligation fiduciaire réduira les risques, mais nous devons prendre en charge les coûts. L'étude que nous avons menée sur les régimes de pension actuels nous mène à penser que le plafond devrait être de 100 points de base, et de 50 points de base pour ce qui est des régimes dont la valeur est de près de un milliard de dollars. De plus, la transparence doit être totale. Les promoteurs du régime et les employeurs ne devraient tirer aucun avantage découlant de l'offre d'un tel régime aux employés. Tous les liens unissant le fiduciaire et le promoteur devraient être déclarés, et l'ensemble des frais devrait faire l'objet d'une reddition de comptes complète.

À notre avis, les régimes devraient être transférables, dans la mesure du possible. Tentons d'éviter de laisser en plan les petites pensions, ou même les autres types d'instruments d'épargne. Autorisons une personne à transférer ses fonds d'un RPAC vers un meilleur régime, le cas échéant, ou le transfert d'une pension délaissée vers un RPAC. Stimulons la concurrence. Pourquoi n'autorisons-nous pas le transfert d'un REER à un RPAC?

De plus, nous estimons qu'il pourrait être avantageux pour les entités participant actuellement à un régime de retraite interentreprises d'offrir des RPAC. D'après les Teamsters, il n'est pas toujours possible d'inclure les employés d'une entreprise dans ces régimes, mais une solution de rechange comme le RPAC pourrait représenter une meilleure option que, par exemple, les cotisations de contrepartie à un REER. Cela pourrait permettre à un régime interentreprises d'offrir, s'il y a lieu, des solutions liées à un RPAC.

Il n'existe pas de solution miracle en matière d'épargne-retraite. J'estime que le RPAC proposé nous rapprochera d'une solution. Accroître l'épargne, atténuer les risques et réduire les coûts: voilà une formule gagnante. Nous estimons que les recommandations que nous avons formulées contribueront à améliorer encore un peu le produit.

Merci.

Je serai heureux de répondre à vos questions.

• (1600)

Le président: Merci, monsieur Benson.

[Français]

Monsieur Lizée, vous avez la parole.

M. Michel Lizée: Merci, monsieur le président, de m'avoir invité à témoigner devant le Comité permanent des finances.

Je conviens de l'objectif poursuivi par le gouvernement d'augmenter le taux de couverture pour la retraite. Cependant, je crains que l'objectif ne soit pas atteint et qu'une amélioration du Régime de pensions du Canada n'ait été et ne demeure une meilleure option à envisager.

Plusieurs éléments ont été dits, mais je voudrais insister sur l'argument lié à la déficience. Pour le même niveau de cotisation, l'amélioration du Régime de pensions du Canada permettrait d'offrir des rentes deux fois plus élevées qu'un régime à cotisations déterminées. C'est essentiellement parce qu'un régime collectif a tendance à investir sur un cycle économique complet, mais contourne aussi la difficulté de la personne qui, prenant sa retraite avec un capital important, ne dispose que de très peu d'options de placement parce qu'elle doit protéger à tout prix le capital. De fait, un régime collectif est capable d'avoir une politique diversifiée. De plus, les frais de gestion du Régime de pensions du Canada, qui se situent à 0,67 p. 100, sont beaucoup plus faibles que les frais actuels des fonds mutuels, qui se situent davantage autour de 2 p. 100. Chaque

économie de 1 p. 100 de frais permet de payer 20 p. 100 de plus à la retraite.

Depuis plus de 10 ans, le Québec utilise le modèle du régime de retraite simplifié, qui partage plusieurs similitudes avec le RPAC, et les résultats ont été très modestes.

Il me semble que lors de la prochaine conférence des ministres des Finances, il serait souhaitable que l'amélioration du Régime de pensions du Canada soit toujours une option à considérer. Dans un contexte où le RPAC serait amélioré, ce modèle pourrait être un outil de plus qui deviendrait disponible.

Je voudrais souligner trois principaux enjeux du projet de loi.

Le premier enjeu touche le choix de l'administrateur. Le paradoxe du projet de loi est que c'est l'employeur, qui ne cotise pas un sou dans le régime, qui a le choix du fournisseur de services, ce qui est assez particulier. Il y a un vieux principe qui dit:

[Traduction]

pas de taxation sans représentation.

[Français]

Le mémoire présente cette suggestion de façon plus détaillée. En fait, pendant la période de consultation de 30 jours, les salariés participants devraient avoir la possibilité, comme c'est le cas au Québec pour le Régime de retraite par financement salarial, qui vise aussi un contexte de petites et moyennes entreprises, d'exprimer leur objection au choix du fournisseur. Et si plus de 30 p. 100 s'y objectent, on pourrait se dire qu'il y a de fortes réticences des salariés face à ce choix.

Le deuxième aspect auquel je voudrais vous sensibiliser est plus particulier. En fait, c'est que je veux souligner que d'autres éléments de la loi fédérale pourraient être réexaminés. Je suis associé depuis plusieurs années à un régime de retraite multi-employeurs qui a été mis sur pied dans le secteur des groupes communautaires et des organismes sans but lucratif. Ce régime vise une population de travailleurs et de travailleuses à très faible salaire, soit autour de 35 000 \$. Étant donné que les salaires sont faibles et que les possibilités économiques des employeurs sont limitées, le taux de cotisation est très modeste, soit autour de 6 p. 100. On avait donc, dès le démarrage du régime, mis en place un mécanisme pour inciter les participants à verser des cotisations volontaires et à bénéficier du mécanisme de gestion collectif pour pouvoir les convertir en rentes additionnelles, et ce, à des taux beaucoup plus avantageux qu'une conversion usuelle en rentes viagères, même si nous sommes très prudents dans nos hypothèses. Vous avez, à la page 9 de mon mémoire, un graphique qui compare les possibilités associées aux deux scénarios.

Nous sommes présentement en pourparlers avec le ministère du Revenu national, qui nous incite très fortement à nous défaire de ce mécanisme. Pourtant, à la dernière date pour laquelle nous avons des données, à peu près 8 p. 100 des actifs du régime étaient constitués de cotisations volontaires de participants qui avaient compris le message selon lequel il fallait qu'ils prennent leurs responsabilités, mais en tirant avantage de mécanismes collectifs.

Enfin, monsieur le président, je voudrais inviter le gouvernement fédéral à entreprendre une réflexion sur les répercussions qu'aura l'introduction du RPAC sur les fonds de travailleurs. Au Québec, deux fonds existent, soit le Fonds de solidarité FTQ et le Fondation de la CSN. À eux seuls, ils comptent près de 600 000 actionnaires, dont environ 60 p. 100 sont des travailleurs syndiqués. Pour plusieurs d'entre eux, le REER de l'un ou l'autre de ces fonds de travailleurs constitue leur principal régime de retraite. L'incidence de ces fonds sur le maintien et la croissance de l'emploi au Québec a été très importante. Or, si l'on ne reconnaît pas à ces fonds le statut de RPAC, il y a un risque que la mise sur pied d'un régime de pensions agréé collectif tarisse cette source de financement et prive ces travailleurs de mécanismes attrayants sur le plan fiscal, mais aussi attrayants pour la création et le maintien de l'emploi.

Je vous remercie, monsieur le président.

• (1605)

Le président: Merci beaucoup, monsieur Lizée.

[Traduction]

Nous allons maintenant passer aux questions des membres. Commençons par M. Marston. Il s'agit d'un tour de cinq minutes. Allez-y, s'il vous plaît.

M. Wayne Marston (Hamilton-Est—Stoney Creek, NPD): Merci, monsieur le président.

Madame Byrnes, messieurs, je vous souhaite la bienvenue. Je suis très heureux que vous soyez ici. Le seul problème, c'est que je pourrais discuter pendant 10 minutes avec chacun d'entre vous.

Monsieur Benson, le fait que vous ayez évoqué l'obligation fiduciaire m'a bien plu. Ne croyez-vous pas que l'inscription d'une telle obligation dans la loi pourrait empêcher les banques d'offrir ce produit?

M. Phil Benson: Merci de la question, monsieur Marston.

La plupart des banques, bien sûr, administrent des sociétés fiduciaires et, sur le fondement de l'obligation fiduciaire, effectuent des transactions pour le compte de ces sociétés. À mes yeux, il ne s'agit pas d'un produit comme celui, par exemple, qu'on peut se procurer à la Caisse populaire au coin de la rue. À mon avis, il s'agit davantage d'une fiducie — cela doit constituer une relation de confiance.

M. Wayne Marston: Durant votre exposé, vous avez également parlé de la transition éventuelle d'un régime de pension vers ce modèle. L'une des préoccupations qui ont été soulevées concerne la pression qui pourrait être exercée sur les employeurs — ou qu'eux-mêmes pourraient exercer — afin que l'on passe d'un régime de pension à prestations déterminées à un tel modèle. Cela nous préoccupe beaucoup.

Il ne s'agit pas vraiment d'une question, et je vais donc passer à un autre sujet. J'ai une question à poser qui va un peu plus au fond des choses.

Monsieur Roberts, connaissez-vous le super-fonds australien?

M. Chris Roberts: Oui.

M. Wayne Marston: J'y ai fait allusion ici à deux ou trois occasions. Ce fonds a fait l'objet d'un examen 10 ans après sa création, et on a constaté qu'il ne suivait même pas le rythme de l'augmentation du coût de la vie, avec les frais et tout cela.

Vous savez, le gouvernement appelle cela un RPAC, mais nous, nous appelons cela un instrument d'épargne, ce qui agace un peu le gouvernement. À notre avis, rien ne prouve que les frais demeureront bas. La majeure partie des frais déboursés par les

personnes qui participent à un régime à cotisations déterminées et à un REER parrainé finissent dans les poches du responsable de la tenue des livres, et les frais que versent les conseillers financiers aux gestionnaires proprement dits du fonds de placement utilisé dans le cadre d'un régime de pension ne sont généralement pas suffisants pour compenser la majeure partie des frais d'administration versés par les membres. Cela signifie que l'on ne parviendra pas à offrir les coûts peu élevés qu'on promet simplement en menant des négociations visant à réduire les frais de gestion des placements.

Avez-vous une idée de la manière dont ils s'y prendront pour réduire les coûts?

M. Chris Roberts: À mon avis, ce que montre l'exemple du fonds australien — exemple très instructif —, c'est que l'on en est arrivé à la conclusion, et moins dans ce cas précis, que la concurrence n'avait aucun effet au chapitre de la diminution des frais. L'examen Cooper du système de garantie des pensions de retraite mené en Australie a démontré de façon assez détaillée que, en dépit d'un marché où de nombreux fonds étaient en concurrence, les coûts liés aux ventes et à la promotion avaient provoqué une hausse des frais généraux. Ce régime s'est révélé tout simplement inefficace.

Ainsi, en fait, je ne sais pas ce que l'on peut faire pour que les frais soient bas, ni comment l'on peut garantir cela dans un contexte canadien, hormis par l'instauration de dispositions réglementaires imposant un plafond aux frais.

M. Wayne Marston: Oui, nous avons suggéré cela ici même.

Monsieur Skerrett, il y a quelque chose que j'aimerais dire, et il s'agit d'une chose que j'ai déjà dite au cours d'une réunion précédente du comité. Greg Hurst, de Prestations du Canada, a affirmé — et cela concerne ce dont je veux parler — que, d'après les plus récents rapports des actuaires en chef, les engagements de retraite fédéraux sont entièrement capitalisés avec de modestes surplus, et il n'y a aucune crise relative aux engagements de retraite non capitalisés au sein de la fonction publique fédérale.

Si je mentionne cela, c'est que, ces jours-ci, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante mène beaucoup de discussions dans toutes les régions du pays à propos des déficits actuariels. Il ne fait aucun doute que quelques municipalités sont aux prises avec de tels déficits et, si je ne m'abuse, le SCFP traite davantage avec les municipalités qu'avec le gouvernement fédéral.

L'autre mensonge que l'on colporte consiste à affirmer que les régimes de pensions de la fonction publique sont extrêmement généreux. Je ne sais pas si ceux du SCFP sont de cette nature, mais je peux vous dire que les régimes de pensions fédéraux offrent, en moyenne, une somme de 18 000 \$ par année aux retraités. Cela n'est pas énorme.

J'aimerais vous entendre à ce sujet.

M. Kevin Skerrett: Je répondrai d'abord à la deuxième question, celle qui concerne les montants alloués au titre des régimes de pensions en milieu de travail actuellement en place.

En fait, notre syndicat, le SCFP, représente, comme vous l'avez dit, beaucoup de travailleurs du secteur municipal, du secteur hospitalier, du secteur des conseils scolaires et du secteur de l'éducation, notamment à l'échelon postsecondaire. De façon générale, je dirais qu'il s'agit de travailleurs de secteur que l'on pourrait qualifier de non-professionnels: des concierges, des gens de ménage, des chauffeurs d'autobus et du personnel de cuisine, ce type de travailleur. Comme vous pouvez le présumer, le revenu que touchent ces travailleurs durant leur vie active n'est pas très élevé.

On parle beaucoup de la générosité des régimes de pensions — il s'agit d'un discours qui est très en vogue, et qui fait couler beaucoup d'encre ces jours-ci. À cet égard, il est intéressant d'examiner le montant réel des pensions versées à ces travailleurs au titre de ces régimes en milieu de travail. Je pourrais mentionner deux ou trois statistiques spécifiques — en fait, il s'agit de statistiques que j'ai glanées ici et là tout récemment.

• (1610)

Le président: Très brièvement. Il vous reste environ 30 secondes.

M. Kevin Skerrett: D'accord.

L'an dernier, dans le cadre de mon travail, j'ai eu à me pencher sur le cas des travailleurs des conseils scolaires de l'Île-du-Prince-Édouard. J'ai découvert que leur régime de pension — que l'on qualifie de régime extrêmement généreux du secteur public — verse actuellement à ses travailleurs une pension annuelle moyenne inférieure à 5 000 \$.

J'ai constaté récemment que, au Nouveau-Brunswick, la pension que touchent les travailleurs de ce même secteur est d'environ 10 000 \$ par année. Dans un autre cas, dans cette même province, la pension s'élève à 12 000 \$.

Cela dit, vous trouverez certains cas où certaines pensions peuvent s'élever jusqu'à 15 000 \$, mais dans la plupart des cas, il ne s'agit pas de montants de 50 000 \$, de 80 000 \$ ou de 100 000 \$ par année.

Le président: Merci.

Merci, monsieur Marston.

Nous allons passer à M. Hoback. Allez-y, s'il vous plaît.

M. Randy Hoback (Prince Albert, PCC): Merci, monsieur le président.

Merci aux témoins d'être ici cet après-midi. Nous sommes ravis d'entendre vos réflexions sur cet excellent projet de loi. J'ai apprécié tous les exposés que j'ai entendus ici aujourd'hui.

Je m'adresse à vous tous. Comme M. Marston l'a dit, nous pourrions discuter d'une foule de questions intéressantes, et tenir une multitude de débats, et je crois qu'il est merveilleux de vivre dans un pays, le Canada, où nous pouvons être en désaccord et tenir des débats. Toutefois, là encore, chacun de nous ne dispose que de cinq minutes.

Madame Byrnes, je vais m'adresser plus particulièrement à vous pendant un moment, vu que vous administrez un bon nombre de régimes de pension de votre secteur. Je crois comprendre que l'association que vous représentez administre environ les deux tiers des régimes de pension des Canadiens. Pourriez-vous me donner une idée de... Lorsque vous administrez des fonds de ce genre, à savoir des régimes de pension, vous n'investissez évidemment pas dans un seul domaine, dans le seul secteur manufacturier ou dans un seul secteur d'activités. Vous répartissez vos risques sur un éventail de secteurs d'activités, n'est-ce pas?

Mme Leslie Byrnes: Tout à fait.

M. Randy Hoback: Ainsi, les pourcentages varient selon les secteurs?

Mme Leslie Byrnes: Oui.

M. Randy Hoback: En ce qui concerne les pensions des Canadiens, serait-il juste de dire que les travailleurs, qui disposaient déjà de l'option du RPC, de celle de la SV et de celle du SRG, disposent maintenant d'une quatrième option, à savoir le RPAC? Ne serait-il pas judicieux pour les gens de répartir les risques sur toutes

ces options, plutôt que de mettre tous leurs oeufs dans le même panier, à savoir le RPC?

Mme Leslie Byrnes: Je suis parfaitement de votre avis. Revenons à la structure de notre régime d'épargne-retraite. Il comporte trois piliers. Il s'agit, en quelque sorte, d'un programme à trois entités responsables. Pour assurer la stabilité de l'ensemble du système, il faut que chacun des piliers soit solide. À nos yeux, les RPAC représentent une occasion d'offrir aux employeurs et aux employés une option et une possibilité supplémentaires à un coût peu élevé.

À cet égard, je mentionnerai également que le secteur canadien des services financiers est de premier ordre — sa stabilité, sa capacité d'innovation et sa structure de réglementation sont respectées à l'échelle internationale. Pourquoi donc ne voulons-nous pas tirer profit de cela?

M. Randy Hoback: Exactement.

L'une des choses qui me préoccupe — et vous pouvez peut-être m'éclairer —, c'est l'effet d'une éventuelle hausse du chômage sur vos régimes de retraite actuels? Des représentants de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante qui sont venus témoigner nous ont dit que chaque augmentation de 1 p. 100 au sein du Régime de pensions du Canada va coûter 220 000 emplois-années. Si vous envisagiez cela, si nous envisagions ce que les partis d'opposition suggèrent comme majoration des cotisations au RPC et l'effet domino que cela aurait sur le secteur des petites entreprises en raison des pertes d'emploi... Je crois que la FCEI a dit que le chiffre pourrait atteindre un million d'emplois. Quel effet cela aurait-il sur vos régimes de retraite, et quel serait l'effet sur les gains que vous réalisez dans le cadre de ces régimes, c'est-à-dire votre capacité véritable de verser des prestations de retraite aux gens qui participent déjà?

Je pense que ce que je veux savoir, c'est l'effet qu'aurait une période de chômage à grande échelle au Canada sur votre capacité de maintenir vos régimes de retraite.

Mme Leslie Byrnes: Évidemment, il y aurait moins de gens à qui offrir des régimes de retraite, ce qui serait le résultat au bout du compte.

M. Randy Hoback: Mais, à ce moment-là, les entreprises dans lesquelles vous avez investi ne verseraient pas les dividendes que vous auriez prévus, et cela aurait également une incidence sur vos régimes, non?

Mme Leslie Byrnes: Assurément.

M. Randy Hoback: Pour moi, tout cela a beaucoup de sens. Nous avons entendu les gens du milieu des affaires dire haut et fort qu'ils n'ont pas les moyens d'absorber une augmentation relativement au Régime de pensions du Canada à ce moment-ci, vu la situation économique et le risque que cette situation se maintienne. Nous avons expliqué très clairement aux députés de l'opposition pourquoi nous faisons ce que nous sommes en train de faire, et nous avons été très clairs dans notre façon d'en parler aux gens. Il ne s'agit que de l'un des nombreux outils d'épargne-retraite qui offrent aux Canadiens des options et des choix pour qu'ils puissent faire les meilleurs préparatifs possibles dans leur situation particulière.

Avez-vous des suggestions quant à la façon dont les petites et moyennes entreprises pourraient utiliser les RPAC? Si je prends mon exploitation agricole, par exemple, je ne veux pas administrer un RPAC; je ne veux pas administrer de régime de retraite pour mes employés. Dans ce cas, comment une tierce partie...? Je pense que j'envisage un administrateur tiers comme vous. Comment vous y prenez-vous pour administrer ce genre de régime, ou encore dans quelle mesure est-il important de recourir aux services d'un administrateur tiers pour gérer ce type de fonds?

• (1615)

Mme Leslie Byrnes: Je pense que, si vous jetez un coup d'oeil sur l'existence ou l'absence d'un régime de retraite en milieu de travail à l'heure actuelle, vous constaterez que la moitié des entreprises du secteur privé n'ont rien. Les régimes de retraite sont trop coûteux à administrer ou encore trop complexes. Les employeurs n'offrent tout simplement rien.

Ce que nous disent les représentants des petites entreprises, c'est qu'ils accueilleraient favorablement l'outil en question. Ils le voient comme un outil qui pourrait être un avantage concurrentiel, comme une façon d'attirer des employés et de les maintenir en poste. Ils le voient comme quelque chose de possible pour eux. Ils nous disent aussi que, même s'ils ne seraient pas tenus de cotiser, ils souhaiteraient examiner les façons de le faire.

M. Randy Hoback: En fait, monsieur le président, je vais m'arrêter ici, parce que ma prochaine question prendrait encore cinq minutes.

Le président: Il vous reste environ 15 secondes.

M. Randy Hoback: Je vous les laisse.

Le président: Merci, monsieur Hoback.

Monsieur Brison, s'il vous plaît.

L'hon. Scott Brison (Kings—Hants, Lib.): Merci, monsieur le président.

Nous avons entendu cette semaine le témoignage de l'Association du Barreau canadien, de la FCEI et de l'Association canadienne des individus retraités, et ils ont dit que la proposition concernant la création d'un RPC complémentaire et à participation volontaire faite par les Libéraux permettrait d'atteindre les objectifs énoncés du projet de loi C-25.

Monsieur Laporte, tout d'abord, vous êtes avocat spécialiste en régimes de retraite. Vous êtes membre de l'Association du Barreau. Est-ce que l'option à frais peu élevés, par exemple, offrirait certains avantages, notamment la concurrence avec les RPAC, et contribuerait ainsi à garder les frais bas?

M. Jean-Pierre Laporte: Je suis convaincu que l'arrivée d'un important concurrent du secteur quasi-public sur le marché disciplinerait celui-ci dans une certaine mesure, ce qui contribuerait à l'atteinte de l'objectif qui est de faire en sorte que les coûts de gestion des régimes demeurent faibles.

L'hon. Scott Brison: Est-ce que l'une ou l'autre des options de RPAC serait susceptible d'offrir la même diversification sur le plan des catégories d'actif, sur le plan des secteurs et sur le plan géographique et d'avoir la même structure de frais bas et la même taille que le RPC? Je pense que ce sont 152 milliards de dollars qui sont gérés.

M. Jean-Pierre Laporte: Non, je ne crois pas qu'il soit possible pour le secteur privé d'atteindre le niveau de l'Office d'investissement du RPC à cet égard. Je pense qu'il faudrait que les provinces rendent

obligatoire d'offrir les RPAC aux membres afin que la taille soit suffisante pour que les coûts demeurent faibles.

L'hon. Scott Brison: Madame Byrnes, advenant une chute importante des marchés, un effondrement des marchés, que ce soit vers la fin de la carrière d'une personne ou pendant sa retraite, quelle serait la différence entre l'option des RPAC et un REER assez bien diversifié, comme il en existe actuellement, sur le plan de l'effet sur la sécurité du revenu de retraite de la personne?

Mme Leslie Byrnes: Les administrateurs vont tenir compte d'un certain nombre de choses dans le cadre de la mise sur pied des RPAC. Je sais que l'une des choses que les assureurs-vie voudront examiner, c'est la possibilité d'intégrer un certain mécanisme de sécurité du revenu de retraite à un moment donné. Il serait possible d'envisager la transformation en rente de certains éléments en cours de route. Ce sont des choses qui sont encore à l'étude.

• (1620)

L'hon. Scott Brison: Les options de RPAC n'incluraient pas d'options de prestations déterminées, par exemple.

Mme Leslie Byrnes: Non.

L'hon. Scott Brison: Un régime complémentaire au RPC et à participation volontaire offrirait une option de prestations déterminées. Je comprends le fondement de la proposition du NPD, mais il y a des préoccupations quant à l'augmentation des cotisations prélevées sur le salaire en période de chômage élevé. L'option en question offrirait les avantages des prestations déterminées, de façon complémentaire et volontaire, sans augmentation très importante des cotisations prélevées sur le salaire dans l'immédiat.

J'aimerais entendre l'avis de M. Benson. Vous avez obtenu des commentaires de la part de vos membres.

Le président: Il reste environ une minute pour ajouter quelque chose.

M. Phil Benson: Les membres des Teamsters participent surtout à des régimes à employeurs multiples et à contributions directes. Beaucoup de nos membres sont inscrits à des régimes à prestations déterminées, ce que nous avons à coeur de protéger.

Je pense que les RPAC, compte tenu de l'obligation fiduciaire en question, offriraient la meilleure protection par rapport à un REER. Autrement dit, il y aurait des professionnels qui se pencheraient sur les groupes d'âge et les gens qui cotisent et qui commenceraient à envisager d'autres types de produits ou d'investissements. Plus la taille du régime est importante, plus les coûts devraient être faibles. Je ne pense pas que la diminution des frais découlera de la concurrence. S'il y avait de la concurrence en ce moment, nos REER ne seraient pas assortis du RFG le plus élevé du monde occidental.

L'hon. Scott Brison: Encore une fois, je serai heureux d'entendre l'avis de l'un ou l'autre d'entre vous.

Est-ce que le simple fait d'ajouter une option, par exemple un RPAC ou une option de cotisations complémentaires ou volontaires au RPC, offrirait un quelconque avantage sur le plan du renforcement du revenu de retraite...

Le président: Il reste à peu près juste assez de temps pour une dernière réponse, monsieur Brison. Qui voulez-vous entendre?

Monsieur Skerrett, donnez seulement une brève réponse, s'il vous plaît.

M. Kevin Skerrett: Je dirais que la proposition que vous décrivez, s'il s'agit d'un complément qui offre un élément de prestations déterminées au RPC, serait assurément supérieure à un gros point d'interrogation sans aucune certitude, ce qui est en fait ce que les gens vont avoir avec les RPAC. Ce qui nous préoccupe quant à ce modèle, c'est précisément la question de la participation volontaire ou obligatoire.

Je pense que nous sommes tous très heureux aujourd'hui que le RPC ait été conçu au départ comme régime obligatoire et universel. Je crois que si l'on avait décidé que la participation serait volontaire en 1966, notre système serait beaucoup plus faible dans l'ensemble qu'il ne l'est habituellement. C'est ce que je dirais pour répondre rapidement.

Le président: Merci.

Nous allons passer à M. Van Kesteren, s'il vous plaît.

M. Dave Van Kesteren (Chatham-Kent—Essex, PCC): Merci à tous d'être venus.

La dernière fois, j'ai raconté l'histoire d'un roi fort avisé qui a résumé toute la sagesse du monde. Il l'a résumée en une seule phrase: « On n'a rien pour rien. »

Nous avons parlé des cotisations déterminées. Nous avons parlé des prestations déterminées.

La responsabilité des régimes de retraite appartient, dans le secteur privé, aux PME et aux sociétés. Dans le cas des sociétés, on voit parfois des prestations déterminées. Dans le secteur public, c'est principalement ce qui existe.

Dans un monde idéal, je suppose que nous aurions un système dans le cadre duquel les travailleurs paieraient un montant x . Nous déterminerions quel serait ce montant. Ensuite, le gouvernement paierait un certain montant supplémentaire, que ce soit deux ou trois fois ce montant. Il faudrait que ce soit déterminé. Il incomberait ensuite au gouvernement, s'il y avait un manque à gagner, d'assumer le risque et d'assumer le coût s'il y avait un écart à la fin d'un certain nombre d'années ou quelque chose du genre.

Ce serait très semblable à notre régime d'assurance-maladie. Celui-ci fonctionne à peu près de cette façon. Quel que soit le coût, nous payons la facture.

Cela offrirait — je pense que M. Benson serait d'accord — à nos industries un avantage énorme, parce que nous n'aurions pas à offrir de régime de retraite aux sociétés aux activités transfrontalières, puisque le gouvernement les offrirait. Cela correspondrait assurément à ce que le NPD veut faire, c'est-à-dire faire en sorte que les règles du jeu soient les mêmes pour tous les Canadiens. Le seul problème, bien entendu — et je n'ai pas les chiffres —, c'est que j'estime que cela coûterait des centaines de milliards de dollars. C'est donc un débat sans aucune portée réelle.

Monsieur Benson, vous m'avez dit il y a un certain nombre d'années à l'occasion d'une discussion sur les pensions liée à une autre question que les Teamsters s'occupent de leurs propres régimes de retraite. Vous représentez des entreprises, bien sûr, alors vous devez en tenir compte chaque fois que vous négociez une entente de règlement. Vous ne voulez pas acculer l'entreprise à la faillite si un problème survient. Je suis sûr qu'il y a des entreprises qui vous disent qu'elles ne peuvent pas faire les paiements.

Je vous dis probablement quelque chose que vous savez déjà, alors pourquoi ne pas nous dire, aux autres membres du comité et à moi, ce que votre entreprise ou ce que les Teamsters ont fait pour éviter cette situation et comment vous vous êtes débrouillé pour régler ce problème?

M. Phil Benson: Merci de la question.

Essentiellement, la différence entre le régime à prestations déterminées et un régime à cotisations déterminées, c'est que ce dernier comporte des salaires. Un régime à prestations déterminées comporte des salaires aussi, mais, dans le cadre d'un régime à cotisations déterminées, bien entendu, le promoteur et les travailleurs assument le risque ensemble.

Je suis très fier de dire que le fonds des Teamsters est capitalisé à 100 p. 100. Il était capitalisé à 100 p. 100 en 2008, en 2009 et en 2010, et il est pleinement capitalisé à l'heure actuelle. Il est clair que nous faisons un assez bon travail.

Le principal problème auquel nous faisons face, c'est celui du recrutement de nos membres ou de nouveaux groupes. C'est une lutte constante avec le BSIF et les organismes de réglementation. Ils nous rendent la tâche très difficile.

Disons par exemple que nous trouvons un nouveau groupe de travailleurs. Il se joint aux Teamsters. Il se joint aux Teamsters et nous aimerions lui offrir un régime de retraite. Bien entendu, nous aimerions que ce groupe participe à notre régime de retraite, lequel est capitalisé à 100 p. 100 et bien géré.

● (1625)

M. Dave Van Kesteren: Je me permets de vous interrompre brièvement. J'ai une seconde question, et je n'ai pas beaucoup de temps.

Si une entreprise vous dit qu'elle ne peut pas faire les paiements, et qu'il s'agit d'une grande entreprise, et que vous avez fait intervenir vos actuares et avez constaté que l'entreprise a raison — elle ne peut pas faire les paiements —, qu'arrive-t-il au reste du groupe? Vous recevez alors évidemment moins d'argent.

M. Phil Benson: Cela poserait problème seulement dans le cadre d'un régime de retraite à prestations déterminées ou d'un régime autonome. C'est une situation différente. Des entreprises comme Purolator et UPS ont leur propre régime. Ce sont des employeurs de très grande taille. Le CP et le CN ont des régimes à prestations déterminées. Ce sont en quelque sorte des cas d'exception au sein des Teamsters. Nous n'avons pas beaucoup de régimes à prestations déterminées.

Il s'agit de voir ce qui se passe, de faire intervenir les actuares pour savoir ce qui se passe.

M. Dave Van Kesteren: Mais si c'était le cas, est-ce que vous assumeriez le risque tous ensemble?

M. Phil Benson: Dans un régime à cotisations déterminées, les participants assument les risques collectivement.

M. Dave Van Kesteren: Selon vous, est-ce que le RPAC actuel offre une capacité adéquate de responsabilité commune du risque avec les participants?

M. Phil Benson: Je pense qu'il est clair que le RPAC sera une espèce de régime à cotisations déterminées, et, dans le cadre d'un régime à cotisations déterminées, les risques sont assumés collectivement. La différence, dans le cas du RPAC, c'est que, à moins que l'employeur souhaite participer — et il est à espérer que la plupart des employeurs vont faire ce choix —, ce sera seulement les employés. C'est la raison pour laquelle nous ajoutons les caractéristiques en question. Nous demandons qu'on tienne compte des obligations fiduciaires, surtout à l'égard des investissements discrétionnaires. Je ne peux insister davantage là-dessus. Il ne faut pas laisser le choix des investissements aux gens — ils font de très mauvais choix —, il faut confier aux experts la tâche de s'occuper des chiffres et du reste. Je crois que c'est ainsi que l'on réduirait le risque au maximum.

Le président: Merci, monsieur Van Kesteren.

Monsieur Chisholm, s'il vous plaît.

M. Robert Chisholm (Dartmouth—Cole Harbour, NPD): Qu'il s'agisse de cotisations déterminées ou de prestations déterminées, cette idée qu'on n'a rien pour rien... il s'agit néanmoins de régimes négociés. Les prestations sont offertes en échange du salaire. La question qui se pose cependant au bout du compte, c'est: est-ce que c'est garanti ou non? Pour ce qui est de savoir qui court le risque, s'il s'agit de cotisations déterminées, c'est l'employé, au bout du compte, qui peut se trouver sans argent.

Je pense que ce que M. Skerrett a dit nous informe sur la situation réelle pour ce qui est des sommes que les travailleurs ordinaires reçoivent de leurs régimes de retraite. C'est une situation difficile. Il y a énormément de Canadiens qui ont un revenu faible, et il en va de même de leurs prestations de retraite.

Vous pourriez peut-être en dire un peu plus là-dessus. Par ailleurs, beaucoup de témoins — et aussi des membres du comité — ont parlé de l'idée selon laquelle l'augmentation des cotisations au RPC sur un certain nombre d'années va tout simplement anéantir l'économie du pays. Il va y avoir des chômeurs en file jusqu'au bout de la rue et après le coin, partout. Je me demande si les personnes qui appuient l'idée de recourir au RPC comme moyen pour réaliser les objectifs dont le gouvernement a parlé en lien avec l'accroissement de la sécurité du revenu de retraite pourraient parler de l'incidence réelle du régime sur l'économie.

Monsieur Roberts, vous pourriez peut-être commencer.

M. Chris Roberts: Oui. Je pense qu'il n'y a tout simplement pas de preuve que cela soit susceptible de produire cet effet. La dernière fois que les cotisations au RPC ont été majorées de façon importante — de 65 p. 100 entre 1997 et 2003 —, le taux de chômage a diminué de façon constante et a continué de diminuer pendant cinq ans par la suite. Ce dont il est question ici, c'est d'une expansion modeste, d'une majoration modeste des cotisations, effectuée de façon graduelle. Et même si nous voulions fixer les paramètres concernant le moment où le rétablissement serait suffisant pour déclencher ces améliorations apportées au RPC, c'est tout à fait possible. Ce qui importe, c'est de les définir maintenant, pour ne pas que nous ayons à continuer d'attendre et à remettre la chose à plus tard.

● (1630)

M. Kevin Skerrett: Pour compléter la réponse, vous avez établi un lien entre la question des coûts du RPC et le fait que les employeurs essaient de gérer les coûts des régimes de retraite dans le cadre de la rémunération totale. Il vaut la peine de mentionner que, lorsque le coût des régimes de retraite des employeurs augmente, dans la situation actuelle, ceux-ci en tiennent bien évidemment

compte lorsqu'ils discutent avec les syndicats ou les travailleurs des salaires en vigueur. Autrement dit, les coûts liés au régime de retraite augmentent; les augmentations de salaire sont réduites, effectivement, dans la plupart des cas. Je dirais que les employeurs vont de la même façon tenir compte des majorations proposées pour les cotisations au RPC lorsqu'ils évalueront leur capacité de verser la rémunération globale, que ce soit les avantages sociaux, les salaires ou quelque chose d'autre.

Il est important d'admettre — j'ai essayé de faire passer l'idée dans ma déclaration — que, comme en 1966, quand le RPC a été créé, une nouvelle expansion du RPC serait, selon nous, très susceptible de donner lieu à une modification de la marge de manoeuvre pour la réduction des coûts des régimes de retraite des employeurs, pour ceux qui en ont un.

Je suis prêt à admettre qu'on a montré qu'il y a une certaine volatilité des coûts dans le cadre de certains de ces régimes. Les coûts assumés par les employeurs connaissent des hausses dont le RPC ne fait jamais l'objet. Il serait compréhensible que l'employeur voie l'expansion du RPC comme une occasion de dire: « Peut-être que c'est plus logique. C'est moins risqué, moins coûteux. » Cela pourrait être un avantage pour beaucoup d'employeurs.

Le président: Monsieur Benson.

M. Phil Benson: Je suis probablement l'une des seules personnes ici présentes qui subit vraiment les augmentations du RPC. On avait entendu dire que cela allait être dévastateur pour l'emploi, et cela ne s'est tout simplement pas produit. En réalité... de modestes augmentations du RPC sur une certaine période... Le véritable message qui est envoyé aux travailleurs, c'est qu'ils vont obtenir moins d'augmentations de salaire, mais que le RPC, bien sûr, est un régime à prestations déterminées sûr, ce qui est privilégié.

Nous nous penchons aujourd'hui encore une fois sur les RPAC, et c'est vraiment une bonne solution pour beaucoup de Canadiens.

Le président: D'accord. Malheureusement, le tour est fini. Je suis sûr que nous allons pouvoir revenir à vous, monsieur Roberts.

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

Mme Cathy McLeod (Kamloops—Thompson—Cariboo, PCC): Merci, monsieur le président. J'espère avoir le temps de poser un tas de questions, alors ce serait parfait si je pouvais avoir des réponses brèves. Je sais que c'est un sujet complexe pour formuler des réponses brèves.

Ma première question s'adresse à M. Lizée. Vous avez exprimé des préoccupations quant au fait que l'employeur ait le choix. L'employé peut évidemment choisir de ne pas participer. À mes yeux, cela règle en quelque sorte ce problème précis. Évidemment, si l'employeur cotise au régime lui aussi, l'employé sera moins susceptible de choisir de ne pas y participer. Est-ce que cela dissipe cette préoccupation en quoi que ce soit, c'est-à-dire le fait que l'employé ait le choix de ne pas participer, et, bien sûr, de s'en tenir aux autres outils qu'il a déjà?

[Français]

M. Michel Lizée: Je vous remercie de votre question, madame. Je serai bref.

Depuis 10 ans, le Québec a une réglementation sur les régimes de retraite simplifiés, qui sont un mécanisme de mise en commun des fonds qui ressemble aux régimes de pension agréés. Cependant, dans ce cas, l'employeur paie la moitié de la cotisation. Il est donc légitime qu'il le fasse.

Le paradoxe du RPAC, c'est que l'employeur ne verse pas un sou, mais pourrait choisir l'institution financière. On peut présumer que, par exemple, la banque qui offre déjà le financement de la ligne de crédit a un avantage indu. Il faut donc trouver une façon pour que les salariés fassent entendre leurs voix.

Évidemment, chaque salarié peut se désengager, mais si on fait cela, on va à l'encontre de l'objectif initial de la loi, qui est d'augmenter le taux réel d'épargne des personnes. Il faut être persuadé qu'on a choisi l'institution financière en fonction de l'efficacité et du coût, et que c'est le meilleur choix pour l'épargnant. Cet aspect du projet de loi laisse à désirer, d'autant plus que la réglementation, bien qu'elle semble l'interdire, permet certaines mesures incitatives. On peut donc être dans une situation où il y a un conflit d'intérêts potentiel. C'est celui-ci qu'il faut encadrer.

[Traduction]

Mme Cathy McLeod: Merci.

Ma prochaine question s'adresserait peut-être à M. Laporte. Je sais que le Parti libéral tient beaucoup à l'idée d'une cotisation supplémentaire et volontaire au Régime de pensions du Canada. Bien entendu, ce régime est structuré de telle sorte qu'il est obligatoire. Vous avez fait part de votre préoccupation concernant les fonds immobilisés dans le cadre de ce régime. Évidemment, les fonds sont immobilisés dans le RPC. Ils ne le sont pas dans un REER. Le fait que les fonds soient immobilisés dans un RPAC... J'aurais aimé que des fonds soient immobilisés il y a longtemps.

De toute façon, pour en revenir à ce que vous avez dit au sujet du RPC, l'une des choses qu'il y a, c'est que, si ce système de cotisations volontaires était mis en place, la structure du Régime de pensions du Canada s'en trouverait complètement changée. Évidemment, les frais d'administration augmenteraient. N'êtes-vous pas d'accord avec moi?

•(1635)

M. Jean-Pierre Laporte: Non. J'ai parlé avec les responsables de la direction de l'OIRPC. Ils disent qu'il n'y aurait pas d'augmentation des frais d'administration, d'abord. C'est un peu ironique, en fait, parce que, depuis l'instauration de la prestation après-retraite pour les gens âgés de 65 ans et plus, le Régime de pensions du Canada est doté d'une composante à participation volontaire. On n'a pas à cotiser pour ce volet après l'âge de 65 ans. Le gouvernement actuel a prouvé qu'il est possible d'ajouter une composante à participation volontaire au RPC.

Mme Cathy McLeod: D'après ce que je comprends, ce serait important... Je pense qu'il faut que nous vérifions ce qu'il en est.

Cela dit, le fait que nous allions de l'avant avec les RPAC, pour lesquels nous avons obtenu le consentement unanime des provinces, plutôt qu'avec le RPC, ce pourquoi nous devons bien entendu avoir le consentement... Cela m'empêche pas de revenir sur la question à un moment donné dans l'avenir. Laisser entendre qu'il pourrait y avoir des options... mais c'est un outil de plus pour ce que nous sommes en train de faire et pour atteindre les objectifs que nous nous sommes donnés.

Madame Byrnes, il ne me reste peut-être pas beaucoup de temps, mais vous vouliez probablement réagir à ce que M. Marston a dit tout à l'heure lorsqu'il a parlé du fait que les frais de gestion vont être très élevés. J'ai eu l'impression que vous vouliez dire quelque chose. Vous pourriez peut-être parler des frais de gestion des RPAC...

Le président: Il reste environ 30 secondes pour une réponse.

Mme Leslie Byrnes: La première chose que je dirais, c'est qu'il est clair que l'intention du législateur est de faire en sorte que les coûts soient faibles. Les administrateurs vont être accrédités. Ils vont

être supervisés et tenus de rendre des comptes pour garantir que les coûts demeurent bas, non seulement par les organismes de réglementation, mais également par les employeurs, qui peuvent exprimer leur mécontentement en faisant affaire avec un autre fournisseur s'ils le souhaitent.

L'autre chose que je dirais, c'est que les assureurs-vie gèrent déjà leurs régimes à cotisations déterminées à peu de frais. Le gouvernement l'a démontré dans ses propres études. M. Jog a indiqué que, en moyenne, le secteur de l'assurance-vie arrive à offrir de 60 à 70 points de base par rapport à ses régimes de retraite.

Le président: Merci, madame McLeod.

[Français]

Monsieur Mai, c'est à vous.

M. Hoang Mai (Brossard—La Prairie, NPD): Merci, monsieur le président.

Une de nos questions porte sur les coûts. On parle de bas coûts, mais on n'a pas de limite, pas de plafond.

Messieurs Roberts, Skerrett et Lizée, vous avez tous parlé des coûts de ce plan qui seraient plus élevés que si on investissait dans le Régime de pensions du Canada. Pouvez-vous nous parler de la différence? On peut peut-être commencer par vous, monsieur Lizée, puisque vous avez parlé des coûts des REER par rapport aux coûts du Régime de pensions du Canada.

M. Michel Lizée: Je vous remercie de votre question.

M. Whitehouse, de l'OCDE, a rédigé un rapport en s'appuyant sur les données fournies par le ministère des Finances. Selon ce rapport, qu'on retrouve sur le site du ministère, le coût typique des REER est d'environ 2 p. 100 actuellement. M. Whitehouse concluait que, dans un tel cas, sur la base d'un cycle de vie complet, 37 p. 100 de l'accumulation d'épargne d'une personne est consacrée aux frais de gestion. Il ne reste donc que 63 p. 100 de cette épargne pour les personnes.

Il faut rappeler qu'au Québec, le régime de retraite simplifié, créé il y a 10 ans, avait le même objectif, c'est-à-dire mettre sur pied des régimes gérés par l'industrie, mais qui seraient accessibles aux employeurs. Après 10 ans, on constate que les gains ont été très modestes. La totalité des actifs dans des régimes de retraite simplifiés ont à peu près la taille de ceux d'un régime de retraite moyen. Il est peut-être possible de réduire les coûts, mais jusqu'ici, les règles de la concurrence n'ont pas permis de le faire. De plus, les mêmes joueurs vont administrer des régimes de pension agréés. Je ne vois donc pas ce qui les amènerait à baisser les coûts, puisque la réglementation ne précise par les critères de ce que serait un régime à bas coût.

[Traduction]

M. Hoang Mai: Monsieur Roberts.

M. Chris Roberts: Le RPC est d'une très grande taille; le fonds est de 150 milliards de dollars, et des millions de personnes y participent. C'est ce qui permet, avec une gestion professionnelle, une saine gouvernance et le fait que l'administration en est publique, de faire en sorte que les coûts demeurent bas.

Dans le cas des RPAC, nous ne pouvons pas vraiment savoir à quoi nous attendre. Plus il y aura de fournisseurs, moins les économies d'échelle pourront être importantes. Nous ne connaissons pas la gamme des options d'investissements qui sera offerte. Il pourrait y avoir un fonds de base et toute une série d'autres fonds accessibles. Plus il y aura de choix, plus les coûts seront susceptibles de grimper.

Il y a une question qui se pose au sujet de la transparence à l'égard de ces coûts et du fait qu'ils seront divulgués ou dissimulés dans le processus. Nous avons toute une série de questions au sujet de la capacité du système de faire en sorte que les coûts demeurent bas comme cela est prévu dans la loi.

• (1640)

[Français]

M. Hoang Mai: Je vais revenir à vous, monsieur Skerrett. J'aimerais aborder une de nos inquiétudes relatives à cela. Elle porte non seulement sur les coûts, mais aussi sur le fait que ce régime de pensions, le RPAC, aurait des conséquences négatives sur d'autres régimes existants. Pouvez-vous nous en parler? Si on va de l'avant avec cela, quelles seront les répercussions sur les autres régimes existants?

[Traduction]

M. Kevin Skerrett: C'est l'une des choses qui nous préoccupent vraiment. Nous vivons actuellement une période où les employeurs qui ont un régime de retraite à prestations déterminées éprouvent des difficultés. C'est une chose qu'ils ont en commun avec nous, et nous finissons, parfois dans le cadre de négociations collectives et parfois dans d'autres contextes, par essayer de régler ces problèmes. Dans bien des cas, il est possible de les régler, mais c'est difficile, et il n'y a pas de secret là-dedans.

La préoccupation que soulève la nouvelle option concerne les milieux non syndiqués qui ont quand même un régime de retraite. Mais même là où il y a un syndicat qui défend les employés, les employeurs vont voir cela comme une solution de rechange très intéressante. C'est un régime de retraite qui n'entraîne pas de coût, alors pourquoi ne pas se débarrasser de celui qui est en place, le remplacer par un RPAC et encourager les employés à y cotiser? Vous avez réussi à rejeter l'intégralité du risque et du coût sur le travailleur. Voilà qui nous inquiète vraiment. Il pourrait s'agir de la première étape de la destruction de régimes offerts par l'employeur qui ont pris des décennies à être mis sur pied.

[Français]

M. Hoang Mai: Monsieur Lizée, avez-vous un commentaire à faire là-dessus, en cinq secondes?

[Note de la rédaction: difficultés techniques]

M. Hoang Mai: C'est dommage, on n'a pas compris, et les cinq secondes sont déjà passées.

Le président: Merci.

[Traduction]

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

[Français]

Mme Shelly Glover (Saint-Boniface, PCC): Merci, monsieur le président.

[Traduction]

Je veux seulement dire deux ou trois choses.

D'abord, M. Skerrett et M. Benson ont dit quelque chose que j'ai trouvé très intéressant, parce que nous nous débattons à la Chambre des communes depuis passablement longtemps — en fait, probablement depuis l'élection — du fait que la récession nous a touchés, mais qu'elle a affecté beaucoup de pays encore davantage, et que nous nous en sommes assez bien sortis, mais que nous avons encore des choses à faire, parce qu'il y a des emplois qui sont à risque, en fait. Nous avons créé plus de 610 000 emplois depuis la fin de la récession en 2009, mais nous devons poursuivre dans cette voie.

Nous devons faire en sorte que les Canadiens travaillent pour pouvoir payer ce qu'ils ont à payer. Même ceux qui ont un emploi se plaignent du fait qu'ils n'ont pas assez d'argent pour joindre les deux bouts.

Je vois que vous hochez la tête, monsieur Skerrett, mais vous avez dit tout à l'heure que nous devons augmenter le RPC. En fait, l'augmentation du RPC aurait pour effet de faire baisser le salaire des Canadiens en général, ce qui est troublant, parce qu'il s'agit des mêmes personnes que celles au sujet desquelles vous venez de hocher la tête et qui disent: « Si vous faites diminuer mon salaire, je ne serai peut-être pas capable de payer mon hypothèque, de nourrir mes enfants ou de les vêtir. » M. Benson a convenu qu'une augmentation du RPC va en fait faire diminuer le salaire des employés au Canada.

Le gouvernement n'est pas prêt à mettre les emplois en péril. Mais en plus, le consensus dont nous aurions besoin n'existe même pas. Je ne sais donc pas pourquoi vous ramenez toujours l'idée de doubler le RPC ou de procéder à des augmentations du RPC, et ainsi de suite, alors que nous sommes censés parler des RPAC, parce que cela n'arrivera pas, un point c'est tout. Il n'y aura pas de changement touchant le RPC dans le contexte actuel. Nous continuons de discuter avec les provinces et les territoires, mais cela ne va pas se produire.

Alors franchement, j'aimerais savoir ce que vous nous conseillez de faire pour mieux servir les Canadiens qui n'ont pas de régime de retraite et qui n'ont pas cette option.

À ce chapitre, je dois dire en passant que des comparaisons ont été faites ici avec le super-fonds australien, et que, là encore, on compare des pommes et des oranges. Comme Mme Byrnes l'a dit à juste titre, il y a des différences. Je vais tirer cela au clair pour que tout le monde arrête de comparer des pommes et des oranges.

M. Marston sourit parce qu'il sait ce que je m'appête à dire, et il ne va plus parler du fonds australien parce qu'il sait très bien qu'on ne peut pas le comparer avec les RPAC. L'option de base du fonds australien connaît certains problèmes, par exemple, et, par conséquent, nous voulons que notre régime soit assorti d'une réglementation qui réglera ces problèmes. En outre, la participation au fonds australien est obligatoire pour les entreprises, ce qui n'est pas le cas des RPAC. La participation à ceux-ci est volontaire. Non seulement cela, mais le fonds australien ne prévoit pas d'obligation de faire en sorte que les coûts demeurent bas, alors que c'est le cas dans notre projet de loi. Le règlement va obliger les administrateurs à obtenir une accréditation, comme Mme Byrnes l'a dit, et ceux-ci vont en outre être supervisés. C'est très différent du fonds australien. Dernière chose, mais non la moindre, les incitatifs vont être interdits dans le cadre du fonds en question. En Australie, ils ont peut-être été la cause de problèmes très graves. Cela dit, nous n'aurons plus jamais à entendre parler du super-fonds australien, parce que nous avons montré qu'il n'est pas du tout comme les RPAC.

Madame Byrnes, seriez-vous d'accord avec ce que je viens de dire?

• (1645)

Mme Leslie Byrnes: Je suis tout à fait d'accord pour dire que ce qui s'est passé en Australie a été très instructif et qu'il y a des leçons à en tirer.

L'autre chose que j'ajouterais, c'est la quantité excessive de choix dans le cadre du fonds australien et sa complexité aussi. Il y a quelque chose comme 20 000 fonds parmi lesquels choisir. Les employés doivent choisir à quels fonds ils veulent cotiser. L'employeur doit verser leurs cotisations à des dizaines de fonds différents, parfois; cela prend beaucoup de temps, c'est complexe et c'est coûteux.

L'autre chose qui se produit, parce qu'il y a trop de choix, c'est que les employés sont comme paralysés. Je pense avoir vu qu'ils sont quelque chose comme 80 p. 100 à ne pas faire de choix. Ensuite, comme vous dites, et vous avez tout à fait raison, on n'a pas défini l'option de base de façon adéquate.

La proposition concernant les RPAC dans le projet de loi C-25 tient compte des leçons tirées à cet égard. Il faut que ce soit simple. L'employeur choisit le RPAC. Il y a un nombre déterminé de choix d'investissement dans le cadre du régime. Il y a aussi une bonne option de base, et l'employeur verse les cotisations à un RPAC. Je pense donc que c'est rationalisé, que c'est simplifié et que c'est sur la bonne voie, et nous trouvons cela logique.

Mme Shelly Glover: Merci.

Me reste-t-il un peu de temps?

Le président: Il vous reste 10 secondes.

Mme Glover: Il me reste 10 secondes.

Eh bien, je vais attendre le prochain tour.

[Français]

J'en profiterai à ce moment pour poser une question au représentant du Conseil du patronat du Québec.

Je vous remercie.

Le président: Merci.

Monsieur Giguère, vous disposez de cinq minutes.

M. Alain Giguère (Marc-Aurèle-Fortin, NPD): Je veux essayer d'éviter les mathématiques de la députée de Saint-Boniface, qui a parlé de 600 000 emplois. Pour ma part, je considère que 150 000 emplois par année en quatre ans, ce n'est pas extraordinaire.

Enfin, ma première question s'adresse à la représentante de l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes inc.

Votre sondage m'inquiète. En effet, le représentant de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante que nous avons reçu a dit exactement le contraire de ce que vous avancez ici. Ce n'est pas un peu différent; c'est tout à fait le contraire. Dans une proportion de 95 p. 100, les petits employeurs ne peuvent ni ne veulent cotiser à un régime de pension; 70 p. 100 d'entre eux ne sont pas intéressés à en assumer la gestion. C'est carrément l'inverse du chiffre auquel vous arrivez.

Comment pouvez-vous prétendre que ce système va être viable alors que les décideurs cruciaux, en l'occurrence les employeurs, disent qu'il est peut-être utile, mais que ça ne les intéresse pas et qu'ils ne veulent surtout pas y cotiser?

[Traduction]

Mme Leslie Byrnes: J'ai fourni les résultats du sondage à tous les membres du comité. Ce sondage a été effectué par Léger Marketing à notre demande, et un peu plus de 800 petites et moyennes entreprises y ont participé. L'intérêt est clair.

J'ai peut-être mal compris, mais vous avez dit avoir entendu que les petites entreprises ne voulaient pas administrer de régime.

[Français]

M. Alain Giguère: Non, non, madame, je ne l'ai pas entendu: on nous l'a dit. La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante a déposé son mémoire et proposé son sondage. Or c'est diamétralement opposé à ce que vous nous dites. Ces gens considèrent que ce régime peut aider, mais que ce n'est surtout pas la solution idéale et qu'ils ne veulent pas le financer.

De votre côté, vous dites que 72,5 p. 100 des employeurs vont y participer. Si les employeurs sont si enthousiastes à l'idée de participer financièrement au régime, aussi bien s'adresser directement au Régime de pensions du Canada; on n'a pas besoin de vous.

• (1650)

[Traduction]

Mme Leslie Byrnes: Pour ce qui est du fait qu'elles ne veulent pas les administrer, je pense que nous sommes tous d'accord là-dessus. Elles sont à la recherche d'une solution qui leur permettra de ne pas s'occuper des éléments complexes. Les RPAC leur offrent cette possibilité. Il y a une forte proportion d'entre elles qui cherchent des façons d'attirer des employés et de les maintenir en poste, et les RPAC leur en offrent une. Même si, pour l'instant, elles n'ont pas les moyens de cotiser, elles peuvent quand même offrir la possibilité. La façon la plus simple pour une personne d'épargner en vue de sa retraite, c'est par l'intermédiaire de son employeur.

[Français]

M. Alain Giguère: J'aimerais poser une autre question, monsieur le président.

Le président: Vous disposez d'une minute.

M. Alain Giguère: Ma question s'adresse à M. Laporte.

Vous avez indiqué que ce régime comportait un risque financier plus important et qu'à la limite, il était dangereux d'y investir. Pouvez-vous me donner plus de détails à ce sujet?

M. Jean-Pierre Laporte: C'est le même principe que pour les REER collectifs, c'est-à-dire que toute la responsabilité repose sur les épaules des participants. Si le marché s'écroule au moment où ils prennent leur retraite, l'argent disponible est celui qui se trouve dans la caisse. S'il n'y a pas grand-chose, ça signifie pour eux un tout petit montant pour la pension.

M. Alain Giguère: La question suivante s'adresse à M. Lizée.

Le problème est que 66 p. 100 des travailleurs canadiens ne cotisent pas à un REER. Paradoxalement, ce sont ces mêmes personnes qui ne participent pas à un régime de pension agréé. Quelle peut être la capacité de ces gens de participer à un fonds de cette nature, étant donné qu'ils n'arrivent déjà pas à épargner et qu'ils ne participent pas aux autres régimes?

M. Michel Lizée: Je peux vous parler de mon expérience au Québec auprès d'employés de groupes communautaires dont le salaire était de 30 000 \$ à 35 000 \$ et à qui on a offert un régime multi-employeurs. J'ai été frappé par le fait que ces gens, qui étaient arrivés à la rencontre en affirmant que, en raison du rendement peu élevé que leur offrent les régimes publics, ils n'avaient pas les moyens de cotiser à un régime, avaient changé d'opinion à la fin de la réunion et se disaient plutôt qu'ils n'avaient pas les moyens de ne pas cotiser en vue de leur retraite. Pour eux, le fait de cotiser à un régime alors que leur employeur en ferait autant augmentait l'attrait de la chose.

À mon avis, si les employeurs n'ont pas à cotiser au régime, les salariés ne seront pas portés non plus à le faire. Dans les pays où des mécanismes d'adhésion automatique ont été mis en oeuvre, des cotisations patronales complétaient dans bien des cas les cotisations salariales, et c'est ce qui faisait que les pourcentages d'adhésion étaient élevés.

Le président: D'accord. Merci.

Merci, monsieur Giguère.

[Traduction]

Monsieur Jean, s'il vous plaît.

M. Brian Jean (Fort McMurray—Athabasca, PCC): Merci, monsieur le président. Je m'excuse d'être arrivé en retard.

Merci d'être venus. Je veux parler de deux ou trois choses qui me sont arrivées. L'une de ces choses, c'est que j'ai suivi les cours d'économie d'un professeur du nom d'Evan Douglas lorsque je faisais ma maîtrise en administration des affaires. Au premier cours, il a accroché une cible au mur, a pris une dizaine de dards et les a lancés. La plupart ont atteint la cible. Il a alors dit: « Si vous prenez tous les fonds d'investissement et les examinez un par un, vous allez obtenir le même résultat que celui que je viens d'obtenir en lançant les dards. »

Il a écrit deux ou trois livres sur l'économie. La démonstration m'a beaucoup impressionné. Il a dit que la principale raison pour laquelle le résultat est le même avec les dards, c'est le risque, et le fait de s'assurer de répartir les risques. Monsieur Skerrett et monsieur Benson, est-ce exact? Eh bien, c'est la raison pour laquelle l'augmentation du RPC n'est pas l'option la plus sensée à mes yeux. L'expression « mettre tous ses oeufs dans le même panier » me vient à l'esprit, et je pense que c'est la principale raison pour laquelle je dis cela.

Ce qu'il faut dire au sujet du super-fonds australien, c'est que les chiffres présentés dans le rapport de la Commission australienne de réglementation prudentielle relativement au rendement concernent l'ensemble des actifs d'un super-fonds, plutôt que les différentes options d'investissement. Vous serez peut-être intéressé à savoir que, entre 2004 et 2008, 33 p. 100 de ces super-fonds ont obtenu un rendement de 9 p. 100, et plus de 10 p. 100 d'entre eux ont affiché un rendement dans les deux chiffres. Cela est bien entendu antérieur à l'effondrement de l'économie mondiale. C'est quelque chose qu'il est intéressant de constater, parce que ces rendements sont effectivement satisfaisants.

Je suis fier de dire que je viens de Fort McMurray, et je pense qu'il y a chez nous plus de gens qui appartiennent à un syndicat que partout ailleurs au pays. L'un des grands problèmes qui se posaient à Fort McMurray, c'était la capacité de livrer concurrence aux entreprises syndiquées là-bas — les grandes entreprises. J'y ai travaillé comme avocat. Je me suis occupé du divorce de beaucoup de gens. En général, leurs pensions étaient tout ce qui restait aux

gens au bout du compte. En fait, ils n'arrivaient pas à économiser d'une autre manière. Les employeurs versaient des cotisations, et les employés aussi. Ils en étaient fiers et étaient tout à fait au courant des sommes qu'ils possédaient dans leur régime de retraite, en raison des exigences de reddition de comptes.

J'ai aussi exploité une dizaine d'entreprises là-bas: un Quiznos, un lave-auto et une imprimerie. Je n'arrivais pas à garder mes employés en poste. C'est que je ne pouvais pas livrer concurrence aux entreprises à l'égard des pensions. Je pouvais le faire sur le plan des salaires, mais pas sur celui des pensions. J'ai cherché un fonds de la Chambre de commerce auquel participer. Je m'y suis inscrit pendant deux ans, mais il est devenu trop difficile de faire prélever les cotisations au régime de retraite.

Je dois vous dire que, en tant que propriétaire de petites entreprises employant beaucoup de gens à revenu moyen ou faible dans l'industrie des services et dans le secteur de la vente au détail, c'est quelque chose que j'accueille très favorablement.

Monsieur Benson, à qui cette possibilité profitera le plus selon vous?

• (1655)

M. Phil Benson: Lorsque nous parlons du RPC, c'est en lien avec les travailleurs. Il y a tout un groupe de gens qui ne cotisent pas au RPC — des agriculteurs aux gens qui ont une petite entreprise, en passant par ceux qui exploitent l'entreprise familiale. Leur permettre d'accéder à un régime à faible coût et à faible risque est un aspect important. Ils participent à l'économie, et ils le méritent. Nous ne devrions pas les laisser tomber parce que nous aimerions mettre en place une chose plutôt qu'une autre.

Il y a aussi un autre groupe de gens. Je parle des Teamsters et d'autres gens dans le secteur privé. Il s'agit de gens à qui nous essayons du mieux que nous le pouvons d'offrir des régimes de pension sans pouvoir y arriver. Nous leur offrons des REER avec des versements correspondants et des régimes à cotisations déterminées. Ce serait bien de pouvoir les faire participer à un régime de plus grande taille pour pouvoir faire diminuer les coûts et le risque pour eux. Il y a un grand groupe de gens qui pourraient bénéficier d'un RPAC.

M. Brian Jean: Excellent. C'est ce que je crois aussi.

Monsieur Roberts, vous hochiez la tête tout à l'heure. J'espère que c'est parce que vous êtes d'accord, parce que je ne voudrais surtout pas avoir à penser que vous n'êtes pas d'accord avec ce que j'ai dit.

M. Chris Roberts: Je ne veux pas accaparer votre temps. Je veux seulement souligner le fait que pratiquement tous les Canadiens, qu'ils soient employés ou travailleurs autonomes, cotisent au RPC. La proportion est d'environ 95 p. 100.

En ce qui concerne le fait de mettre tous ses oeufs dans le même panier, il est important de ne pas oublier que, par rapport aux autres pays de l'OCDE, le Canada est largement en dessous de la moyenne pour ce qui est du remplacement des gains antérieurs à la retraite par un régime de retraite de base, c'est-à-dire le RPC, le RRQ, la SV et le SRG. Le salaire moyen et au-delà, 1,5 p. 100 et 2 p. 100, est le double du salaire moyen. La pension de base versée par l'État sert de revenu de remplacement au Canada dans une proportion inférieure à la moyenne. Nous ne misons pas tout sur le RPC, par rapport aux autres. Nous misons surtout sur l'épargne volontaire, le troisième pilier...

M. Brian Jean: C'est la raison pour laquelle le gouvernement est en train d'adopter un projet de loi d'information sur les finances.

Le président: Merci, monsieur Jean.

Nous allons revenir à Mme Glover, s'il vous plaît.

Mme Shelly Glover: Merci.

[Français]

J'aimerais poser une question au président du Conseil du patronat du Québec.

Comme vous le savez, la province de Québec est très intéressée par l'adoption de ce projet de loi qui porte sur les RPAC. En effet, votre organisation a déjà indiqué être favorable à l'adoption du projet de loi. Vous avez d'ailleurs dit ceci:

La flexibilité et la souplesse prévues par le RPAC permettront aux entreprises sous compétence fédérale qui ne disposent pas déjà d'un régime de retraite d'en offrir un simplifié à leurs employés. Les employeurs, notamment ceux des petites et des moyennes entreprises, auront ainsi l'opportunité d'offrir un régime pour assurer la sécurité financière à la retraite [...]

Je note aussi que, sur votre site Web, on peut lire que votre organisation veut s'assurer que les entreprises profitent des meilleures conditions possibles au Québec.

Pensez-vous que les RPAC vont offrir des conditions favorables aux entreprises du Québec?

M. Yves-Thomas Dorval: La réponse est oui, mais il y a déjà un régime simplifié au Québec. Je pense aux organisations qui sont sous réglementation fédérale. Toutefois, c'est vrai pour l'ensemble du Canada.

Ça pourrait être bénéfique pour le Québec si la masse critique était importante. C'est pour ça que, lorsque nous avons pris position, nous avons aussi parlé d'harmonisation entre les provinces.

Les institutions financières peuvent ou pourront offrir le service des RPAC. Les institutions financières, si elles ont la possibilité de l'offrir à la grandeur du Canada, vont pouvoir avoir une masse critique, ce qui abaissera leurs coûts et leur permettra d'offrir un produit qui sera plus intéressant non seulement pour l'institution financière, mais aussi pour l'employeur et l'employé. Selon nous, c'est une excellente occasion.

Il faut arrêter toute cette discussion. Le système du Canada est bon. Tous n'ont pas des problèmes. Un groupe connaît des problèmes: celui des personnes dont le salaire se situe entre les bas salaires et les salaires moyens. Les très bas salaires sont bien protégés au Canada. Les moyens salaires et plus sont très bien protégés aussi. Chaque fois que j'entends une discussion sur le RPC ou le Régime de rentes du Québec, j'ai toujours des frissons. En effet, je me dis qu'on veut imposer à tout le monde une cotisation pour régler un problème particulier qui ne touche qu'un groupe. Je pense qu'on a un très bon système, mais qui peut être amélioré.

On propose de permettre à ceux qui n'ont pas la possibilité d'offrir des régimes — parce qu'ils sont trop compliqués, trop coûteux ou trop complexes — d'avoir accès à un nouveau régime avec une masse critique nécessaire pour que ce soit plus abordable. Essentiellement, on pourra offrir une option qui aidera les gens à compléter une partie de l'épargne dont ils ont besoin.

Le fait de vouloir imposer ça à tout le monde me semble problématique. Prenons l'exemple d'un jeune couple qui a de jeunes enfants et qui veut contracter une hypothèque. C'est comme si on leur disait que ce n'est pas important de payer leur hypothèque ou leurs frais de scolarité et qu'on voulait qu'ils commencent tout de suite à payer davantage pour leur fonds de pension. Il y a une question de flexibilité. Chaque ménage, chaque personne doit être en mesure de faire les investissements voulus en fonction de sa couche de vie et de ses besoins. Les gens doivent être éduqués à ce sujet.

L'important est que plus il y aura d'accès par le truchement des employeurs — comme c'est rendu possible par ce produit —, plus il y aura des possibilités moins coûteuses, et plus il y aura de gens qui seront sensibilisés à l'épargne, et mieux ce sera. De plus, le fait que les gens seront automatiquement inscrits et qu'ils devront se retirer s'ils ne veulent pas y adhérer est excellent. Il est démontré que dans ce cas, un grand pourcentage de gens vont décider de rester actifs. Selon moi, c'est une excellente solution. Ça ne répond pas à tous les besoins, mais c'est une solution parmi tant d'autres et elle est bien ciblée.

• (1700)

Mme Shelly Glover: Comme il ne me reste que 15 secondes, j'aimerais signaler que je suis bien contente que vous ayez mentionné les régimes de retraite simplifiés. M. Lizée avait abordé cette question. En effet, les régimes de retraite simplifiés ne sont pas offerts aux travailleurs autonomes, mais les RPAC le seront. C'est donc un meilleur choix pour tous les travailleurs autonomes.

M. Yves-Thomas Dorval: De plus, on pourra diminuer les coûts si on réussit à réaliser une harmonisation pancanadienne. Cela permettra aux institutions financières d'offrir des produits qui seront facilement accessibles.

Mme Shelly Glover: Merci.

Le président: Merci, madame Glover.

[Traduction]

Vous avez la parole, monsieur Marston.

M. Wayne Marston: Pour parler du super-fonds australien encore une fois, les leçons qu'on en a tirées sont bien réelles. Personne ne conteste cela. Et le gouvernement aussi a tiré des leçons de ce super-fonds. Celle qu'il n'a pas tirée, cependant, c'est qu'il faut établir une limite pour les frais, puisque le projet de loi ne prévoit aucune limite à cet égard. Il y a toutes sortes de choses qui sont dites au sujet de mesures d'incitation visant à maintenir les frais à un bas niveau et à favoriser la concurrence, mais il n'y a pas de limite quant aux frais.

M. Jean a parlé très clairement des petites entreprises. Il a parlé du fait qu'elles doivent trouver des mécanismes pour leurs employés, surtout dans le domaine concurrentiel dans lequel il évolue. À mes yeux, le Régime de pensions du Canada, une version bonifiée de ce régime, permet justement cela, parce que l'on n'a pas à se soucier des frais d'administration. Les prestations sont définies. Le régime est bien géré. Le risque est partagé. Tout ce dont nous avons parlé se retrouve là-dedans. Il n'y a pas de nouveaux frais d'administration qui s'appliquent.

J'ai cité des chiffres l'autre jour, et je veux répéter: ce sont des chiffres très semblables. Pour un revenu de 47 000 \$ par année, si l'on fait augmenter les cotisations au Régime de pensions du Canada de 3,50 \$ par semaine, ce qui correspond à environ 185 \$ par année, c'est-à-dire 6 500 \$ sur 35 ans, le gain est de 900 \$. Monsieur Laporte, où pourrions-nous trouver un rendement du genre ailleurs?

M. Jean-Pierre Laporte: Ce serait difficile à trouver.

M. Wayne Marston: C'est précisément ce que je dis. Nous disposons d'un régime très bien géré et très sérieux, le Régime de pensions du Canada, et c'est la raison pour laquelle l'opposition ramène constamment cette idée. Nous ne voyons pas les RPAC comme une véritable réponse aux problèmes bien réels qui se posent. Vous en parlez du côté du gouvernement, de façon très sincère, j'en suis convaincu, mais nous ne pensons pas que les RPAC soient la solution. Nous y voyons une solution partielle, oui, dans certains cas. Si nous pouvions trouver un moyen de faire participer au Régime de pensions du Canada les gens qui en ont été exclus au fil des ans — les agriculteurs et les gens dont nous avons parlé... Et si nous voulons vraiment nous pencher sur le régime de pensions de notre pays, alors envisageons les choses que nous pouvons faire en général.

Il n'y a pas beaucoup de meilleurs régimes dans le monde, sur le plan de la gestion et du rendement, que le Régime de pensions du Canada.

Mme Byrnes a parlé du fait que quelque 70 p. 100 des employeurs cotiseraient, ou un chiffre de cet ordre.

• (1705)

Mme Leslie Byrnes: Ils seraient intéressés.

M. Wayne Marston: Ils pourraient cotiser dans une même proportion au Régime de pensions du Canada et obtenir un rendement accru, en raison de l'importance des investissements...

Les Libéraux ont parlé du régime complémentaire au RPC. Monsieur Roberts, vous souhaitez peut-être en parler. Nous avons discuté de l'idée d'augmenter les actifs principaux du RPC de façon à ne pas avoir à assumer les nouveaux frais d'administration qu'un régime complémentaire au RPC entraînerait

Aimeriez-vous dire quelque chose là-dessus?

M. Chris Roberts: Il y a un aspect des coûts que je veux aborder, en fait, et qui n'a pas encore été abordé. Il s'agit du coût des programmes financés par les contribuables, comme le SRG, qui devrait déjà passer d'environ 8 milliards de dollars, le coût actuel, à environ 23,5 milliards de dollars d'ici 2030, au moment où la cohorte du baby-boom atteindra son sommet.

Tous les employeurs qui n'offrent pas un bon régime de retraite à l'heure actuelle, et tous ceux qui peuvent même offrir un RPAC sans y cotiser, ce qui fait que les employés assument les coûts et ne sont pas en mesure d'épargner suffisamment pour s'assurer un revenu de retraite décent, reçoivent une subvention, en réalité, de la part des contribuables. Nous payons tous le coût du soutien de ces employeurs qui ne participent pas à l'épargne-retraite de leurs travailleurs. Alors si le RPC exige effectivement des cotisations de la part des employeurs et des employés, le coût s'en trouve doublé. On pourrait faire diminuer de beaucoup les coûts à venir du SRG que nous allons devoir assumer tous ensemble.

M. Wayne Marston: L'une des choses auxquelles nous avons réagi dans la discussion au sujet de l'augmentation potentielle du SRG — je vais dire potentielle, parce que rien de solide n'a encore été fait là-dessus —, c'est que, lorsque le gouvernement affirme que les coûts vont passer de 36 milliards de dollars à 109 milliards de dollars, il ne tient pas compte de l'augmentation du PIB pendant la période en question. Je pense que c'est sur ce point que le gouvernement a eu un conflit avec le directeur parlementaire du budget concernant les deux ensembles de chiffres différents.

Il me reste une minute. Ah, misère. Il ne me reste toujours qu'une minute.

Le président: Maintenant, il vous reste 30 secondes.

M. Wayne Marston: J'imagine que je l'ai mérité.

Il faut que nous nous penchions sur la sécurité du revenu de retraite de l'ensemble de nos aînés. Si nous commençons à examiner les choses au cas par cas, nous allons peut-être régler des problèmes et en créer d'autres en même temps, comme dans le cas du transfert des régimes à prestations déterminées vers ceci. Je suis sûr que ce n'était pas intentionnel de la part du gouvernement. Je ne pense pas qu'il cherche sérieusement à nuire au fonctionnement de bons régimes.

Il ne me reste plus de temps.

Le président: Il vous reste environ 10 secondes.

M. Wayne Marston: Pour moi, c'est la même chose.

Merci, monsieur le président.

Le président: D'accord. Monsieur Benson, vous pouvez répondre très brièvement, si vous le souhaitez.

M. Phil Benson: J'ai déjà dit ceci à M. Marston. J'ai utilisé le mot « meilleur ». Il ne s'agit pas de passer d'un bon régime à un régime moins bon; il s'agit de passer de régimes moins bons à un meilleur régime.

Le président: Merci.

Je vais utiliser le temps du tour suivant en ma qualité de président. Je veux parler de la question du coût. Il y a évidemment eu beaucoup de discussions au sujet du coût lié au RPAC. Je vous renvoie à l'article 26 du projet de loi:

Le régime de pension agréé collectif qu'il offre aux participants doit être peu coûteux.

Évidemment, il s'agit d'un énoncé de portée générale. Plus loin, à l'article 76, il est question des règlements et du gouverneur en conseil, et je cite l'alinéa j):

établir des critères permettant de décider si un régime de pension agréé collectif est peu coûteux pour l'application de l'article 26;

J'ai remarqué, monsieur Benson, que, dans votre exposé, vous formulez des propositions très précises, et je comprends pourquoi. Toutefois, si je ne me trompe pas, la plupart de vos propositions concernent les règlements.

Peut-être pourriez-vous préciser aux membres du comité lesquelles de ces propositions figureraient dans la loi et lesquelles figureraient dans le règlement.

M. Phil Benson: Personnellement, je pense que la plupart de nos suggestions sont de nature réglementaire. Les dispositions de la loi sont suffisantes. Il y a des questions auxquelles les membres du comité réfléchissent, surtout en ce qui concerne les investissements discrétionnaires, pour lesquels il faut supprimer le choix. Il est essentiel que les gens qui épargnent pour leur retraite aient, croyez-le ou non, le moins de choix possible. C'est cette question des investissements discrétionnaires qui, selon moi, est d'une importance capitale; autrement dit, il faut laisser les compagnies d'assurance et les experts...

Lorsqu'on parle de choix — si vous me le permettez, très brièvement — lorsqu'on s'inscrit à un régime de retraite, on n'a pas le choix. Ce qui est là est là, et il y a déjà quelqu'un qui dirige le régime. La question, c'est de savoir s'il est dirigé de façon adéquate, et c'est quelque chose qui peut se faire par voie réglementaire.

• (1710)

Le président: D'accord. Je comprends.

Madame Byrnes, je voulais avoir votre réaction et celle de votre association. Je ne sais pas s'il est injuste de vous demander de répondre à cette question à brûle-pourpoint, car M. Benson vient tout juste de présenter cela au comité aujourd'hui, mais vous avez entendu certaines de ses recommandations quant à ce qui devrait figurer dans le règlement. Évidemment, vos membres espèrent être les administrateurs ou les fournisseurs de RPAC. Pouvez-vous nous dire quelle est votre réaction à certaines des recommandations qu'il a formulées à notre intention?

Mme Leslie Byrnes: D'accord. Pour ce qui est du coût — et M. Benson a suggéré qu'il y ait des seuils très précis —, nous serions inquiets de voir un seuil établi qui nuirait à la concurrence et à l'innovation dont les administrateurs pourraient faire preuve pour obtenir un coût inférieur à ce seuil, ce qui est la conclusion à laquelle tout le monde arriverait. Nous pensons donc qu'il faut établir l'objectif du faible coût, travailler par voie réglementaire à l'établissement de certains critères à cet égard, mais sans fixer de seuil, certainement pas à ce moment-ci, et attendre de voir comment le marché réagira.

Comme je l'ai mentionné tout à l'heure, nous y arrivons déjà: nous gérons déjà des régimes à cotisations déterminées et le faisons à peu de frais.

Le président: Que pensez-vous de ses recommandations concernant la transparence: aucun avantage pour les promoteurs de régime, déclaration de tous les liens entre la fiducie et le promoteur et déclaration de tous les frais et production de rapports à ce sujet?

Est-ce que ces recommandations posent problèmes pour vous?

Mme Leslie Byrnes: Non.

Pour ce qui est des investissements discrétionnaires et de l'idée de supprimer tout choix, je comprends votre idée. Je pense qu'il va être vraiment important qu'il y ait des critères et que les administrateurs réfléchissent bien à ce qui constituerait une bonne option de base pour les gens qui ne font pas de choix. Toutefois, d'après ce que je comprends, la proposition concernant les RPAC, ce serait qu'il n'y ait pas beaucoup de choix. Il y aurait, d'après ce que nous avons entendu dire, peut-être de trois à cinq fonds offerts en plus du fonds de base, alors juste assez pour qu'il y ait une certaine variété, mais pas assez pour que les gens se sentent submergés ni assez pour que cela devienne coûteux.

Le président: D'accord. Je comprends.

Encore une fois, il me reste à peu près une minute. Il va évidemment y avoir du temps pour l'examen du règlement, et ce sera un débat en bonne et due forme.

Monsieur Benson, monsieur Dorval, si vous voulez rapidement dire quelque chose...

M. Phil Benson: Les investissements discrétionnaires font partie d'un grand régime de retraite — laissez les experts prendre les décisions. Lorsque vous parlez de « choix », la personne qui s'occupe du fonds détermine où l'argent devrait aller et comment elle devrait l'investir, alors le choix lui appartient vraiment de s'assurer qu'il y a...

Les gens qui participeront au régime appartiendront peut-être à différents sous-groupes au sein de celui-ci. Ils pourront le déterminer, mais, tant que la personne qui le gère est celle qui prend les décisions en question... On ne devrait pas demander aux gens s'ils veulent investir dans des obligations étrangères ou tel ou tel autre titre étranger ni dans quoi que ce soit d'autre. Ce sont les experts qui devraient déterminer où l'argent des gens devrait aller en fonction de leur âge, de leur expérience et de leur épargne. Il ne s'agit

pas du choix dans le cadre du régime; il s'agit du choix laissé à la personne.

Le président: Il y a un débat en cours, et, malheureusement, je n'ai plus de temps.

J'aimerais entendre ce que vous avez à dire là-dessus entre le moment où, espérons-le, le projet de loi sera adopté, et celui où le règlement le sera. Si je peux obtenir d'autres commentaires de la part de vous trois ou de l'un ou l'autre des témoins qui souhaitent dire quelque chose, je vous en serais reconnaissant en tant que président.

Monsieur Benson, j'aimerais aussi entendre la fin de ce que vous racontiez à M. Van Kesteren. Nous n'avons pas le temps d'écouter cela maintenant, en ce qui concerne le BSIF, mais, si vous voulez me soumettre ça à moi, en tant que président, je vous en serais reconnaissant aussi.

Nous allons passer à M. Brison.

L'hon. Scott Brison: Merci, monsieur le président.

[Français]

Monsieur Dorval, selon la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante et un de ses vice-présidents, Dan Kelly, 77 p. 100 de ses membres appuient notre proposition de leur fournir un régime supplémentaire au RPC, sur une base volontaire. Qu'en pensez-vous? Le fait d'avoir un autre choix présente-t-il des avantages pour vos membres? Encore une fois, je précise qu'il s'agit d'une option complètement volontaire.

• (1715)

M. Yves-Thomas Dorval: Merci de votre question.

Le fait est que le Régime de pensions du Canada existe déjà, et le gouvernement essaie d'offrir un nouveau type de régime qui ne serait pas administré par le RPC. De notre point de vue, c'est très clair que certains coûts dans un régime de pensions sont plus bas parce que la masse critique est immense. Il est question ici de contribution volontaire, mais si ce régime de pensions est imposé à tout le monde, on s'embarque dans une dynamique très différente.

Les coûts dont on parlait pour le régime de pensions ne seront pas les mêmes que ceux d'un régime auquel les gens peuvent cotiser ou arrêter de cotiser de façon volontaire. Par ailleurs, vous mettez tout dans le même paquet. Pour notre part, nous pensons sérieusement qu'il y aura une plus grande souplesse si on laisse le marché faire une offre. Tout à l'heure, on parlait des coûts, par exemple. Vous savez, la question de fixer un coût, en théorie, ce peut être une bonne chose tout comme ce peut en être une mauvaise. Si le coût est trop bas, personne d'assez solide ne voudra faire une bonne offre, et si le coût est trop haut, personne n'aura intérêt à offrir un coût plus bas que le seuil. Donc, il n'y a pas d'incitation à offrir plus bas avec de l'innovation et ainsi de suite.

Pour toutes ces raisons, je pense que la façon dont le régime de pensions est administré, pensé et réfléchi est excellente et qu'il faut laisser cela ainsi. Il existe d'autres types de régimes en matière d'épargne. Les REER sont une très bonne façon d'épargner, tout comme une maison peut l'être. Ce qui est proposé ici, c'est une offre additionnelle, et c'est en ce sens qu'on l'appuie.

En plus de cela, en ce qui a trait au régime de pensions, il est certain que les gouvernements, à un moment ou l'autre, influencent d'une façon ou d'une autre certaines politiques en ce qui concerne les décisions ultimes quant à la façon de placer ou d'investir certaines sommes. De mon point de vue, c'est la pire chose qui puisse arriver.

[Traduction]

L'hon. Scott Brison: La FCEI est d'avis qu'un régime complémentaire au RPC et à participation volontaire contribuerait à ce qu'il y ait une certaine concurrence par rapport à ce qui serait clairement une structure à coût très faible — la taille et la gestion professionnelles du fonds d'investissement du RPC. Il est peu probable qu'un quelconque RPAC parvienne à la même diversification de l'expertise en matière de gestion ou arrive à gérer ce coût.

M. Jean a dit tout à l'heure que le gouvernement a présenté un projet de loi pour mieux informer les Canadiens sur leurs finances. Personne ne critiquerait cette idée. Nous voulons tous que les gens soient mieux informés sur leurs finances. Les Canadiens sont assez occupés à travailler, à reconduire leurs enfants au hockey et à essayer de survivre au quotidien. Pensez-vous que les Canadiens vont tous devenir des Warren Buffet ou des Mark Wiseman grâce au projet de loi du gouvernement sur les finances? Sérieusement, est-il probable qu'un texte législatif sur les finances personnelles adopté par le gouvernement fédéral fasse des Canadiens des experts au même titre que les gestionnaires de fonds de retraite professionnels?

Le président: Nous allons demander à une personne de répondre.

Qui aimeriez-vous entendre, monsieur Brison?

L'hon. Scott Brison: Monsieur Laporte.

Le président: Monsieur Laporte.

M. Jean-Pierre Laporte: Je pourrais simplement poser une question à tous les membres du comité. Est-ce que quelqu'un sait ce qu'est la valeur de l'actif net? La plupart des personnes que je rencontre au quotidien me répondent non. Ils ne se rendent pas compte que, lorsqu'ils consultent le relevé que leur envoie leur fournisseur de REER, la valeur qui y est inscrite n'est pas la valeur réelle. C'est plutôt la valeur après la réduction des frais. Alors lorsqu'ils voient sur leur relevé des frais d'administration de 100 \$ pour l'année, ils pensent que ce sont les seuls frais qu'ils paient, parce qu'ils ne savent pas qu'il en est autrement. Il s'agit de gens éduqués. Ce sont des avocats, des comptables. Il s'agit de gens à qui j'ai affaire au quotidien. S'ils ne comprennent pas, je ne pense vraiment pas que les Canadiens ordinaires vont comprendre.

Le président: Merci.

Je vais finir par M. Butt, s'il vous plaît.

M. Brad Butt (Mississauga—Streetsville, PCC): Merci beaucoup, monsieur le président, et merci à vous, mesdames et messieurs les membres du comité, de m'avoir invité à me joindre à vous cet après-midi. J'ai suivi le parcours du texte législatif en question de très près. Je faisais partie du milieu des petites entreprises avant d'être élu. Je veux vous raconter une histoire et demander à nos invités, à nos témoins d'aujourd'hui, de la commenter.

Avant d'être élu au Parlement, je dirigeais à Toronto une association de propriétaires d'immeubles résidentiels, et le personnel de l'association n'était composé que de deux personnes. Il y avait moi, le directeur général, et une personne qui travaillait avec moi et qui s'occupait du soutien administratif. Nous avons eu énormément de difficulté à trouver une façon de nous doter d'un régime de retraite pour deux employés. Personne ne voulait s'occuper de notre cas. Personne n'était intéressé; c'est trop coûteux. Il n'est pas logique de se doter d'un régime de retraite pour deux personnes. Nous n'avions pas de possibilité d'accéder à un régime collectif. Nous avons jeté un coup d'oeil sur les régimes offerts par la chambre de commerce, dont M. Jean a parlé, et toutes les autres choses du genre. C'était beaucoup trop compliqué.

La proposition qui est faite ne correspond-elle pas aux objectifs de ces employeurs, ces très petites entreprises qui ont deux, trois ou quatre employés, et qui pourront maintenant créer un programme de pension agréé collectif? Deux employés peuvent y cotiser, tant qu'ils travaillent pour l'entreprise. L'employeur aurait aussi l'option d'offrir un supplément, de cotiser... tout comme celui auquel il est clair que j'aurais cotisé si j'en avais eu la possibilité et si je travaillais encore là-bas. Nous serions fous de joie d'avoir ce genre de régime, parce qu'il offre beaucoup de marge de manoeuvre. C'est un autre outil de plus. C'est tout à fait adéquat, je crois, pour les très petites entreprises qui ont de deux à cinq employés, ou encore pour les travailleurs autonomes qui n'ont peut-être pas d'autre option parce qu'ils ne peuvent pas participer.

Je dirais quelque chose là-dessus. N'est-ce pas là le public que nous essayons de joindre à l'aide de ce nouveau régime, d'un nouvel outil, de quelque chose de plus que nous offrons, ces entreprises et ces employés qui travaillent dans les entreprises dont j'ai parlé, pour qu'ils puissent finalement avoir accès à un programme de pension auquel cotisent l'employeur et l'employé?

Qui veut dire quelque chose là-dessus?

Vous avez la parole, monsieur Benson, si vous le voulez.

• (1720)

M. Phil Benson: Je suis d'accord avec vous là-dessus. Ce n'est pas seulement lorsqu'il y a deux personnes; il s'agit aussi de groupes de 25, 30, 50 personnes, jusqu'à 100. Comment faire pour convaincre le BSIF que ces gens peuvent participer à un régime des Teamsters? Comment faire pour le convaincre? Nous avons un milliard de dollars, et nous aimerions les faire participer, mais nous ne pouvons pas le faire. Ce n'est pas seulement lorsqu'il y a deux, trois ou quatre personnes. C'est aussi pour les gens qui sont propriétaires d'une entreprise, les travailleurs autonomes. Il s'agit de gens qui sont propriétaires. Pourquoi devrions-nous les laisser se débrouiller avec des produits de REER à prix élevé et d'autres produits qui coûtent cher alors qu'ils pourraient obtenir quelque chose de moins coûteux? Nous ne devrions pas les laisser tomber.

Je pense que le RPC est la solution à long terme, mais il y a des groupes entiers de gens comme cela pour qui ce serait très utile et pour qui cela ferait une grande différence, je crois.

Le président: Beaucoup de gens veulent dire quelque chose.

Qui est le suivant?

M. Yves-Thomas Dorval: La réponse est oui. C'est aussi simple que cela, parce que, ce dont vous parlez aussi, c'est du besoin des employeurs — non seulement des employés, mais aussi des employeurs — qui aimeraient offrir quelque chose qui leur permette de faire concurrence aux autres entreprises. Il y a beaucoup d'employeurs qui aimeraient offrir quelque chose, et qui ne trouvent pas nécessairement dans la réglementation toutes les options qu'ils souhaiteraient avoir. Je pense que c'est une bonne idée.

Le président: J'essaie simplement de gérer le temps.

Monsieur Skerrett, s'il vous plaît.

M. Kevin Skerrett: Je veux simplement dire rapidement que je comprends le problème et le défi qui se pose. Ce qu'il est intéressant de noter, c'est que je suis sûr que lorsque vous étiez l'employeur dans l'exemple que vous avez donné, vous aviez déjà accès à un régime de retraite, c'est-à-dire le RPC. Nous savons tous que les prestations du RPC ne sont pas énormes, mais que c'est un régime sûr. C'est là-dessus que j'insisterais. Oui, il y a une option qui est créée, mais c'est plutôt une option d'épargne. Ce que nous pensons, c'est que la participation va être très faible et que le degré de sécurité va être très faible aussi.

Le président: Madame Byrnes.

Mme Leslie Byrnes: Je serais d'accord avec ce que vous avez dit. Le projet de loi crée une nouvelle option qui s'ajoute aux autres. Celle-ci est novatrice et offre des possibilités, non seulement pour ces petites entreprises, mais aussi pour... Comme la moitié des employés du secteur privé n'ont accès à rien, il offre une occasion à des millions de Canadiens.

Le président: Merci.

Monsieur Roberts.

M. Chris Roberts: Le problème qui se pose à mes yeux, c'est que l'industrie de l'assurance, en particulier — mais aussi d'autres fournisseurs — offre déjà des régimes à cotisations déterminées et RER collectifs aux petites et moyennes entreprises et qu'il y a peu de signes d'une participation importante dans ce domaine. Il n'y a pas longtemps que cela existe... Lorsqu'il y a une possibilité de participation à un régime de retraite pour les petites et moyennes entreprises, la proportion de celles-ci qui participent à un RER collectif est d'environ 14 p. 100. Il y a simplement peu d'éléments qui montrent que ce sont les frais ou le fardeau administratif qui vont faire la différence dans le cas des RPAC.

Le président: Monsieur Laporte, brièvement.

M. Jean-Pierre Laporte: Dans votre cas précis, je vous ferais simplement contribuer à un REER ordinaire avec fonds négociés en bourse, pour lequel les frais d'administration sont très faibles. Si vous voulez un fonds ajusté en fonction de l'âge pour ne pas avoir à vous soucier de vos investissements, c'est possible aussi. Je ne suis pas sûr que nous ayons besoin d'une nouvelle loi; cela existe déjà.

• (1725)

[Français]

Le président: D'accord.

Monsieur Lizée, soyez très bref, s'il vous plaît.

M. Michel Lizée: Je veux indiquer que suis d'accord avec le représentant de Teamsters Canada.

Selon mon expérience, le régime à prestations déterminées que nous offrons aux groupes communautaires attire effectivement des employeurs qui ont en moyenne six employés ou moins. Nous avons mis cela sur pied parce que l'option qui serait de loin la plus efficace,

soit l'amélioration du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec, n'existe pas à ce moment-ci. Toutefois, les régimes multi-employeurs qui existent représentent des options qui conviennent à de petits groupes.

[Traduction]

Le président: Merci.

Merci, monsieur Butt.

Vous invoquez le Règlement, monsieur Jean?

M. Brian Jean: Je n'étais pas sûr d'avoir bien compris si M. Laporte recommandait que les frais en question soient divulgués dans les relevés de régime de retraite ou non. Était-ce ce qu'il recommandait, c'est-à-dire qu'une loi soit adoptée...

Le président: Ce n'est pas un rappel au Règlement. Vous pouvez lui poser la question après.

M. Brian Jean: C'était une précision que je voulais obtenir. C'était simplement une question que je me posais, monsieur le président.

Le président: Il ne s'agit malheureusement pas d'un rappel au Règlement.

M. Brian Jean: [Note de la rédaction: Inaudible]

Le président: Quel article du Règlement parle d'une précision?

M. Brian Jean: Le mien, l'article de Brian.

Le président: Le vôtre? D'accord. Merci.

M. Wayne Marston: Je pense que c'est ce qu'on appelle un article très indéfini.

Le président: Oui, vous pouvez discuter...

Des voix: Oh, oh!

Le président: D'accord. Silence, s'il vous plaît.

La réunion et le débat d'aujourd'hui ont été très intéressants.

Je veux remercier tous nos témoins, ici et à Montréal.

[Français]

Je vous remercie de vos présentations et d'avoir répondu à nos questions.

[Traduction]

Si vous avez d'autres documents à nous transmettre, veuillez les soumettre à la greffière, et nous allons les faire parvenir à tous les députés.

Je voudrais simplement rappeler aux membres du comité que nous avons une réunion lundi avec la délégation de la Suède, à 15 h 30, salle 112 nord, édifice du Centre.

Merci.

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>