

Ce que le gouvernement peut faire, c'est encourager cette épargne-retraite supplémentaire. Comme vous le savez, l'étendue de l'aide fiscale à l'épargne-retraite a été élargie de manière importante, et dans le cadre de la nouvelle loi sur les normes des prestations de pensions dont je parle aujourd'hui, les régimes de pensions offerts par les employeurs devront respecter des normes de base qui sont plus élevées et plus justes que par le passé. Par conséquent, beaucoup plus de Canadiens seront admissibles à de tels régimes et souhaiteront le faire, et plus de Canadiens et leurs épouses recevront de meilleures pensions des régimes auxquels ils participent actuellement.

[Traduction]

J'insiste sur le fait que cette mesure établira des normes de base dans ce qui est essentiellement un régime volontaire, et non un régime obligatoire. Les employeurs ne sont pas tenus d'offrir des régimes de pension par cette mesure législative et les employés ne sont pas tenus d'y adhérer. Toutefois, là où des régimes existent, et ils sont nombreux, ils doivent répondre aux meilleures normes d'équité et d'efficacité que nous pouvons établir. Les employeurs sont libres d'excéder ces normes, ce que font d'ailleurs beaucoup d'entre eux. Les syndicats sont libres de négocier de meilleures prestations, ce que beaucoup ont fait. Il s'agit d'un régime souple à l'intérieur duquel les employeurs, les employés et les syndicats peuvent s'entendre sur les dispositions particulières qui conviennent le mieux à leur situation et à leurs attentes.

Le gouvernement reconnaît, évidemment, que ce que les Canadiens jugent suffisant aujourd'hui pourra évoluer en même temps que la société elle-même. Pour ce motif, ce projet de loi devra vraisemblablement être révisé de nouveau dans les années à venir. Cependant, les changements proposés tiennent compte de la réalité actuelle. Ils vont mettre un terme à l'incertitude de ces dernières années qui a incité de nombreux employeurs à différer la réforme de leur régime et d'autres à différer la mise en place d'un tel régime. Les employeurs et les employés sauront où ils en sont.

Les changements proposés à la Loi sur les normes des prestations de pension sont le fruit de longues consultations du grand public, des employeurs et des syndicats, des associations féminines, des pensionnés et du secteur des pensions. Leurs vues ont été des plus utiles. Les changements sont également le fruit de longues et étroites consultations avec les gouvernements provinciaux. La chose s'imposait, car au Canada les pensions sont une responsabilité commune du gouvernement fédéral et des gouvernements provinciaux.

La Loi fédérale sur les normes des prestations de pension vise directement quelque 650 régimes financés en partie par l'employeur et applicables à quelque 500,000 employés. Dorénavant, les dispositions de la loi vont toucher indirectement 500,000 autres employés fédéraux, car le gouvernement veillera, de concert avec les syndicats de la Fonction publique, à ce que les régimes de pension de la Fonction publique soient dans l'ensemble conformes à ces normes. La loi provinciale vise plus de 14,000 régimes financés par l'employeur et applicables à quelque 3.5 millions d'employés.

Il importe de savoir que si l'on veut que la réforme des pensions, à laquelle nous tenons beaucoup, réponde aux besoins des Canadiens, tant ceux des employeurs que des employés, le gouvernement fédéral et les provinces doivent établir des

Normes de prestation de pension—Loi

normes de pension analogues. Un point fondamental à nos yeux, c'est que les Canadiens, où qu'ils habitent, doivent avoir les mêmes chances de se constituer un fonds de pension en vue de leur vieillesse. Il ne faut pas les dissuader de circuler librement d'une province à l'autre de crainte de perdre leur pension et les entreprises qui mènent leurs activités dans plusieurs provinces ne devraient pas avoir à assumer des frais d'administration inutiles et onéreux pour se conformer aux différentes normes fixées pour les pensions de retraite.

Comme il est important d'assurer une bonne uniformité d'un bout à l'autre du pays, je me réjouis particulièrement de constater que l'Ontario, le Québec et l'Alberta envisagent de mettre en œuvre une loi parallèle à celle-ci. D'autres provinces ont déjà manifesté leur intention de promulguer des lois semblables ultérieurement et peut-être même très prochainement. Notre gouvernement, qui a pris cette initiative, continuera à travailler en étroite collaboration avec les provinces à la réforme des pensions.

Les changements que propose la loi à l'étude arrivent à point nommé. La société canadienne a évolué énormément depuis une vingtaine d'années. Les femmes sont entrées sur le marché du travail en nombre sans précédent. La cellule familiale et la vie de couple ont également évolué. Le profil des carrières a changé et les employeurs offrent de nouvelles conditions de travail. En même temps, le gouvernement, les employeurs et les employés ne doivent pas perdre de vue le fardeau financier que représentent les régimes de pension.

Les employeurs et les employés doivent chercher à obtenir des régimes de retraite efficaces et rentables. Ils doivent être prêts à les payer. Si les régimes de pension représentent un fardeau financier ou administratif trop lourd au point de dissuader les employeurs de les parrainer et les travailleurs d'y adhérer, nous reculerons au lieu de progresser en ce qui concerne la réforme des pensions. Il faut établir l'équilibre. Nous pensons y être parvenus et nous sommes fiers de l'annoncer. Par exemple, selon les estimations, le coût des régimes de pension augmentera en moyenne de 8 à 10 p. 100 pour les employeurs, en vertu du projet de loi à l'étude. Il s'ensuivra une hausse d'environ 1/2 p. 100 des charges sociales. Nous avons pris bien garde de ne pas imposer de coûts à titre rétroactif.

A mon avis, les modifications proposées sont essentielles et d'une grande portée. Elles seront très utiles aux Canadiens, sans coûter les yeux de la tête.

● (1520)

Je voudrais maintenant en décrire certaines à la Chambre. En vertu des normes actuelles relatives à l'acquisition du droit aux prestations, par exemple, les salariés n'ont pas droit à la quote-part patronale avant d'avoir 45 ans et dix ans de service ou de participation au régime de pension. C'est manifestement d'une norme draconienne à notre époque. Même si bon nombre de régimes offerts par l'employeur ne sont pas aussi stricts, cette norme a néanmoins privé bien des jeunes et des personnes qui ont quitté la population active ou changé d'emploi, même après un grand nombre d'années de service auprès d'une société, d'une bonne partie de leurs prestations de pension. Les employés auront désormais droit aux prestations s'ils participent depuis deux ans à un régime de pension, soit huit ans de moins qu'auparavant. Ils seront alors à même de quitter leur