

Mémoire conjoint de

**la Fédération des associations des retraités du Québec (FARQ)
et
le réseau FADOQ**

Présenté à

Commission des Affaires sociales

dans le cadre des consultations particulières sur le projet de loi 68,
loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite (loi RCR),
la Loi sur le régime de rentes du Québec et d'autres dispositions législatives.

8 mai 2008



Table des matières

REPRÉSENTANTS	3
PRÉSENTATION	3
 FARQ	3
 Réseau FADOQ	3
INTRODUCTION	4
1) Les régimes complémentaires de retraite (RCR) et le principe d'équité	
 La place des retraités dans un régime de retraite	4
 Quelles sont les parties au contrat de régime de retraite ?	5
 Le principe de la rémunération globale	5
 Le comité de retraite.....	6
 Comment se créent les surplus dans une caisse de retraite.....	6
 Le droit aux congés de contributions.....	7
 La prise des risques dans un régime de retraite n'est pas un argument valable.....	7
 Évolution de la situation et événements historiques	8
 Les incertitudes et les préoccupations des retraités.....	9
 Recommandations.....	10
2) Pour favoriser le maintien et la réinsertion en emploi des travailleurs d'expérience	
 Pour une revalorisation de la rente équitable	10
 Un accès encore limité à la retraite progressive.....	12
 Recommandations.....	14
CONCLUSION.....	14

REPRÉSENTANTS

-  M. Jacques Beaudoin, président de la FARQ
-  M. Claude Alarie, administrateur et porte-parole de la FARQ
-  M. Jean-Louis Comtois, vice-président de la FARQ
-  M. Ernest Boyer, président du réseau FADOQ
-  Mme Karine Genest, directrice aux programmes du réseau FADOQ

PRÉSENTATION

FARQ

La Fédération des Associations de retraités du Québec, (FARQ) est un regroupement d'associations de retraités prestataires de régimes complémentaires de retraite à prestations déterminées qui mettent en commun des ressources et des moyens d'action dans le but de promouvoir et défendre les intérêts économiques des retraités.

La FARQ regroupe 12 associations de retraités qui représentent près de 25 000 membres. La Fédération est aussi associée à plusieurs organisations d'aînés et de retraités au Québec. Nous avons concentré nos actions au cours des dernières années afin que soient reconnus les droits des retraités dans la loi sur les régimes complémentaires de retraite (loi RCR).

Réseau FADOQ

Le réseau FADOQ est un organisme sans but lucratif qui a pour mission de regrouper les personnes de 50 ans et plus, de les représenter, d'organiser des activités, d'offrir des programmes et des services répondant à leurs besoins afin de favoriser leur qualité de vie et leur épanouissement. Nous comptons actuellement 255 000 membres répartis à travers toutes les régions du Québec.

Conscient de l'importance des enjeux liés à l'emploi chez les 50 ans et plus, le réseau FADOQ a lancé le 1^{er} mai 2007 une campagne de sensibilisation valorisant la contribution des travailleurs d'expérience et l'option de la retraite progressive pour ceux qui le souhaitent.

INTRODUCTION

Nous vous remercions de nous avoir donné l'opportunité d'exprimer notre point de vue sur le projet de loi 68.

La FARQ et la FADOQ se sont partagé les tâches pour commenter ce projet de loi. Nous traiterons donc de ce projet de loi en deux volets. La FARQ traitera principalement de la place des retraités et de l'application de la règle d'équité dans la loi RCR et la FADOQ traitera principalement des retraites progressives et du régime des rentes du Québec.

1) Les régimes complémentaires de retraite (RCR) et le principe d'équité

La place des retraités dans un régime de retraite

L'article 6 de la loi RCR prévoit spécifiquement qu'un régime de retraite est un contrat et que la caisse de retraite constitue un **patrimoine fiduciaire**.

***Art. 6.** Un régime de retraite est un **contrat** en vertu duquel le participant bénéficie d'une prestation de retraite dans des conditions et à compter d'un âge donné, dont le financement est assuré par des cotisations à la charge soit de l'employeur seul, soit de l'employeur et du participant.*

*À moins qu'il ne soit garanti, tout régime de retraite doit avoir une caisse de retraite où sont notamment versés les cotisations ainsi que les revenus qui en résultent. **Cette caisse constitue un patrimoine fiduciaire** affecté principalement au versement des remboursements et prestations auxquels ont droit les participants et bénéficiaires.*

Si le législateur a exprimé spécifiquement qu'un régime de retraite constituait un contrat et un patrimoine d'affectation fiduciaire, il faut nécessairement connaître et appliquer les règles de droit civil relatives au contrat et au patrimoine fiduciaire. Autrement, on enlèverait toute signification réelle à l'article 6 de la loi RCR.

L'administration de ce patrimoine distinct est confiée au comité de retraite qui agit à titre de fiduciaire.

Actuellement, plus de 50% des participants dans les régimes complémentaires de retraite sont des retraités et leur part du capital des caisses de retraite, réservé pour payer leurs rentes, dépasse aussi 50%.

Quelles sont les parties au contrat de régime de retraite ?

Les parties contractantes au contrat de régime de retraite sont donc l'employeur et les participants, lesquels se divisent entre les participants actifs, les retraités et les bénéficiaires.

Comme les retraités sont partie prenante au contrat du régime de retraite, il est légitime de prétendre que le contrat ne pourra être modifié sans leur consentement comme tout autre contrat, surtout lorsque l'objet de la modification concerne l'utilisation des surplus et sur lesquels les retraités ont autant de droits que tous les autres participants actifs.

Selon la FARQ et la FADOQ, il est inadmissible que, dans certaines circonstances, des régimes de retraite aient été modifiés pour inclure des clauses de congés de cotisations à long terme sans tenir compte des règles d'équité et de gestion d'un patrimoine fiduciaire.

Le principe de la rémunération globale

Les cotisations à la caisse de retraite font partie de la rémunération globale des employés. Il est maintenant reconnu qu'un régime de retraite n'est pas un cadeau de l'employeur, mais fait partie des conditions de travail des employés. Ainsi, les cotisations de l'employeur font partie de la rémunération des employés et constituent pour eux du salaire différé. Dans le cadre de la détermination de la rémunération de ses employés, plus un employeur contribue à la caisse de retraite, moins il sera généreux dans les autres composantes de la rémunération des employés et vice versa. Les employés acceptent donc d'échanger une partie de leur salaire contre des cotisations à la caisse de retraite par l'employeur.

Partant de ce principe, nous pouvons affirmer que les contributions de l'employeur sont en réalité des contributions des employés, de sorte que les surplus qui se dégagent dans une caisse de retraite, que ce soit sur les contributions des employés ou sur celles de l'employeur, devraient en équité revenir aux participants qui y ont contribué. Lorsqu'un employeur prend un congé de contributions, il se trouve à reprendre de la rémunération déjà versée sans aucune contrepartie.

Le comité de retraite

La FARQ et la FADOQ tiennent à souligner que le comité de retraite n'a aucun pouvoir en matière de modification à un régime de retraite. Un comité de retraite ne peut faire que des recommandations. De plus, dans la majorité des cas, les comités de retraite sont composés majoritairement de représentants de l'employeur. Les droits des participants sont pratiquement inexistantes aux comités de retraite quant à la modification du régime.

Comment se créent les surplus dans une caisse de retraite

Le financement des prestations se fait sur une base annuelle. L'actuaire du régime détermine annuellement le montant de cotisation nécessaire durant l'année pour qu'il y ait suffisamment d'argent à la retraite de chaque participant pour payer la partie de la rente gagnée au cours de l'année. L'actuaire utilise des hypothèses actuarielles dont les principales sont le taux d'intérêt escompté, l'augmentation des salaires et la mortalité. Nécessairement, la réalité est différente des hypothèses utilisées, ce qui crée les surplus et les déficits.

Il est à noter que les surplus se créent autant sur le capital réservé pour payer les rentes des retraités que sur celui réservé pour payer les rentes de ceux qui sont actuellement au travail. Présenté autrement, la présence de surplus signifie que les participants n'obtiennent pas suffisamment de rente pour les contributions qu'ils ont versées. Ce principe s'applique autant aux participants actifs qu'aux participants retraités.

En conséquence, il est légitime que les surplus servent à bonifier les rentes de ceux qui y ont trop contribué, c'est-à-dire les participants actifs et les participants retraités (alors qu'ils étaient actifs) ou qui ne reçoivent pas assez de rentes pour ce qu'ils ont payé.

Cependant, dans la pratique, les surplus ont été utilisés principalement pour des congés de contributions à l'employeur et aux employés et pour l'adoption de certaines modifications aux participants actifs, telles: la rente anticipée et la prestation de raccordement. Selon les données de la RRQ pour la période de 1991 à 2003, plus de 5 milliards \$ ont été utilisés sous forme de congés de cotisation et 3 milliards \$ en modifications.

Les surplus qui ont été créés par des rendements excédentaires sur le capital réservé pour payer la rente des retraités n'ont pas servi à améliorer les prestations des retraités puisque peu de régimes de retraite sont indexés. Dans ce contexte, les retraités sont les seuls à assumer les risques de l'inflation, alors que les surplus qui leur étaient attribuables ont servi principalement aux employeurs et à un certain groupe de participants.

De plus, il est indéfendable de prétendre que les surplus qui seraient partagés entre les participants actifs et les participants retraités à la terminaison d'un régime de retraite devraient servir uniquement aux participants actifs et à l'employeur avant cette terminaison.

Le droit aux congés de contributions

Il n'existe aucun droit automatique ou un principe permettant aux employeurs de prendre des congés de contributions. Même si les surplus constituent des surplus excédentaires selon la Loi de l'impôt sur le revenu (LIR), la LIR n'exige pas des congés de contributions. L'objectif de la LIR est de limiter l'accumulation des surplus dans les régimes de retraite et non pas de favoriser une partie aux dépens des autres. Cette loi permet aussi bien l'amélioration des bénéficiaires que la prise de congés de contributions pour diminuer les surplus excédentaires.

La prise des risques dans un régime de retraite n'est pas un argument valable

L'argument des employeurs selon lequel ils devraient avoir droit aux surplus parce qu'ils doivent assumer les risques a été rejeté à plusieurs reprises par les tribunaux. Ainsi, la Cour d'appel dans l'affaire Singer a indiqué qu'il y avait un partage des risques dans un régime de retraite. C'est le moins que l'on puisse dire, car dans la pratique, ce sont les participants retraités qui assument tous les risques liés à l'inflation. En effet, la majorité des régimes de retraite ne sont pas indexés et ce sont les participants qui assument tous les risques de l'insolvabilité des employeurs.

À titre d'exemple, les participants du régime de retraite de Mines Jeffrey ont perdu plus de 36 % de leur rente suite à l'impossibilité de leur employeur d'assumer le déficit de la caisse de retraite. Les retraités des Aciers Atlas de Sorel-Tracy ont subi le même sort avec des baisses de leur rente variant de 30 % à 58 %.

Évolution de la situation et événements historiques

Depuis 1997 particulièrement, plusieurs événements et modifications à la loi RCR ont changé la situation des retraités et ont permis l'éveil et la mobilisation de ces derniers.

Mars 1997- Requête en autorisation d'un recours collectif de l'Association provinciale des retraités d'Hydro-Québec (APRHQ) pour tenter de faire reconnaître que les surplus de la caisse de retraite doivent être utilisés et partagés de façon fiduciaire.

Février 1999 – Autorisation de la Cour supérieure de procéder au recours collectif de l'APRHQ.

Mai 1999 - Premier colloque des retraités sur la nécessité pour les retraités de se regrouper et de faire reconnaître leurs droits dans la gestion des régimes de retraite.

Novembre 2000 - Projet de loi 102 modifiant la loi RCR enlevant aux retraités le droit de recours aux tribunaux pour réclamer leur part des surplus.

Avril 2005 - Adoption du projet de loi 195 modifiant la loi RCR en exigeant le consentement des retraités au moment d'une modification du régime de retraite visant à autoriser l'utilisation des surplus pour la prise de congés de cotisations.

Juin 2005 – Adoption du projet de loi 102 permettant aux employeurs le prolongement temporaire de la période de remboursement des déficits de 5 à 10 ans.

Décembre 2006 – Adoption du projet de loi 30 visant à améliorer le financement et la sécurité des régimes de retraite et exigeant le consentement des retraités pour assurer le partage équitable des surplus utilisés entre les participants actifs et les retraités.

Les retraités ont grandement apprécié les modifications à la loi RCR depuis 2005, mais il n'est pas encore acquis que les droits des retraités soient respectés, car cela nécessite un changement d'attitude de la part des employeurs et des gestionnaires des régimes de retraite.

À titre d'exemple, la FARQ a reçu cette semaine une demande de soutien de la part de l'Association des retraités d'Hydro-Québec (APRHQ) qui dénonce l'entente de principe intervenue entre Hydro-Québec et ses syndicats et qui prévoit l'utilisation des surplus de la caisse de retraite entre 2010 et 2013 sans consultation avec les retraités et sans leur consentement, contrairement aux exigences de la loi RCR et du projet de loi 30 adopté unanimement à l'Assemblée nationale.

Les incertitudes et les préoccupations des retraités

Pour exercer leur droit de consentement, les retraités ont droit aussi à une information complète qui est dégagée de l'interprétation de l'employeur et des participants actifs, lesquels ont leurs propres intérêts.

La première difficulté est de regrouper les retraités, car les associations de retraités n'ont pas accès à l'information leur permettant d'identifier et de retracer les retraités, alors que cette information est disponible pour l'employeur et les syndicats. De plus, les retraités changent souvent d'adresse et la mise à jour des informations est nécessaire et primordiale.

Aussi, notre expérience nous démontre que les retraités n'ont généralement pas les moyens financiers pour avoir recours aux moyens juridiques pour défendre leurs droits. De plus, les longs délais dans l'obtention des jugements les privent souvent de tout espoir de règlement. Nous avons aussi constaté qu'il est très difficile, sinon impossible, d'obtenir les services des actuaires et des firmes d'experts, car la très grande majorité de ces firmes sont déjà engagées par les employeurs. Ceux-ci n'hésitent d'ailleurs pas à exprimer leur veto lorsque les retraités désirent confier un mandat de services professionnels à ces experts.

Enfin, les retraités souhaitent ardemment être traités avec justice par leur ancien employeur sans devoir recourir aux tribunaux pour régler le moindre différend. C'est pour cela que **les retraités ont absolument besoin de la protection de la loi dans les régimes de retraite.**

**LES RETRAITÉS DEMANDENT QUE LES MOYENS DE SE REGROUPER ET DE COMMUNIQUER
ENTRE EUX POUR DÉFENDRE LEURS DROITS SOIENT INSCRITS DANS LE PROJET DE LOI 68.**

Recommandations

Le projet de loi 68 doit prévoir des mesures pour :

- Informer les retraités de l'existence d'une association qui s'est manifestée.
- Demander explicitement à tous les retraités leur consentement pour remettre leur nom et leur adresse à l'association des retraités et remettre ces informations à l'association.
- Prolonger le délai de 30 à 60 jours pour permettre aux retraités de signifier leur opposition à un projet de modification du régime de retraite.
- Informer tous les participants des dispositions de la loi 68 concernant la retraite progressive et les associations.

2) Pour favoriser le maintien et la réinsertion en emploi des travailleurs d'expérience

La FADOQ souhaite d'abord mentionner que les modifications proposées à la loi RCR pour rendre plus alléchantes la retraite progressive et la prolongation de la vie professionnelle étaient attendues depuis longtemps par notre réseau.

Si le projet de loi 68 contient des mesures intéressantes pour favoriser le maintien et le retour en emploi des travailleurs d'expérience, certaines préoccupations subsistent toutefois concernant la capacité réelle des mesures annoncées à faciliter concrètement l'emploi et la retraite progressive pour un plus grand nombre de travailleurs. Ces préoccupations touchent principalement deux grands points : les catégories de personnes visées par le nouveau « supplément de rente » du régime public de retraite et la promotion de la loi auprès des employeurs afin d'en assurer tout le succès escompté.

Pour une revalorisation de la rente équitable

Dans le cadre de sa campagne de sensibilisation pour l'emploi des travailleurs d'expérience, le réseau FADOQ a comme objectif de contribuer à réduire les obstacles qui rendent plus difficile leur maintien ou leur retour au travail. C'est d'ailleurs le principe du libre choix qui a guidé nos représentations sur le sujet, c'est-à-dire le choix du travailleur de prendre sa retraite (graduelle ou définitive) ou de rester en emploi sans se voir pénalisé par son choix.

À l'heure actuelle, plusieurs travailleurs d'expérience cotisent encore au régime public sans toutefois voir leur rente revalorisée lorsqu'elle a atteint le montant maximal. Il s'agit d'une injustice que vient corriger le projet de loi 68, par l'annonce d'un nouveau « supplément de rente » qui bonifiera la rente de 0,5 % pour chaque année de travail après 60 ans. Cette mesure semble en effet très intéressante pour les travailleurs qui sont déjà bénéficiaires d'une rente de retraite. Qu'ils soient en retraite progressive ou de retour au travail après la retraite, ces rentiers verront leur rente augmentée de 0,5 % par année de travail après 60 ans, même s'ils ont déjà atteint la rente maximale du régime public.

Toutefois, il est difficile de comprendre pourquoi ce « supplément de rente » ne pourra être accordé aux personnes de 60 à 64 ans qui ne sont pas bénéficiaires d'une rente de retraite et qui continuent à travailler. Si l'objectif du projet de loi 68 consiste à valoriser le travail après 60 ans et la retraite progressive, on peut se demander pourquoi certaines catégories de travailleurs (ceux qui ne sont pas rentiers) ne seraient pas eux aussi concernés par cette bonification. Ces travailleurs continueront à cotiser au régime sans voir leur rente revalorisée si elle a atteint le montant maximal. En fait, la seule bonification possible de leur rente pourra provenir du remplacement des années de gains les plus faibles, et non du nouveau supplément de rente.

Dans un souci d'équité et pour encourager le maintien en emploi de ceux qui le désirent, les travailleurs non rentiers de 60 à 64 ans devraient également avoir accès à ce supplément de rente afin de bonifier leurs prestations une fois retraités. En meilleure santé que jamais, les personnes qui voudront poursuivre leur activité professionnelle au-delà de 60 ans devraient avoir la possibilité de bonifier leur rente au-delà cet âge, peu importe leur statut de travail.

Par ailleurs, il est à craindre que les impacts de ce supplément de rente sur l'encouragement au travail soient plutôt mitigés pour les retraités qui ne participent pas à un régime complémentaire de retraite. Selon les estimations préliminaires de la Régie des rentes du Québec, le changement ne pourrait faire augmenter la rente de retraite que d'environ 5 \$ à 8 \$ par mois.

Un accès encore limité à la retraite progressive

La FARQ et la FADOQ souhaitent rappeler au gouvernement que la levée des obstacles législatifs à la retraite progressive (pour ceux qui ont un régime de retraite privé) pourrait s'avérer insuffisante si les employeurs ne sont pas prêts à proposer des modifications concrètes à l'organisation du travail. Il serait pourtant avantageux pour ceux-ci de proposer des mesures plus flexibles d'aménagement et de réduction du temps de travail à leurs employés de tous âges, qui partagent un même désir bien légitime de concilier le travail avec la famille ou la retraite. Dans cette perspective, nous aurions souhaité davantage d'incitatifs concrets du gouvernement dans sa volonté d'offrir la retraite progressive aux travailleurs.

Dans la plupart des sondages sur le vieillissement de la main-d'oeuvre, la majorité des employeurs se disent préoccupés par le renouvellement de leurs effectifs et par le transfert des connaissances. En réalité, une faible part seulement offre des possibilités de quitter le marché du travail plus en douceur dans le cadre d'une retraite progressive. Ce sont surtout les grandes entreprises et les universités qui offrent des possibilités d'aménagement et de réduction du temps de travail à leurs employés vieillissants.

Dans son mémoire présenté à la consultation publique sur les conditions de vie des aînés en novembre 2007, le réseau FADOQ recommande au gouvernement de bonifier le programme d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) d'Emploi-Québec. Cependant, les améliorations que nous proposons ne devront pas favoriser la retraite anticipée, comme c'est en majorité le cas à l'heure actuelle, mais plutôt encourager la retraite progressive. Le gouvernement devrait augmenter les ressources allouées à ce programme (humaines, financières et techniques) et créer une nouvelle catégorie destinée aux petites entreprises, qui sont actuellement exclues. Pourquoi ne pas mettre sur pied des projets-pilotes d'aménagement et de réduction du temps de travail afin d'expérimenter de nouvelles formules pour plusieurs catégories d'entreprises?

La bonification du programme d'ARTT doit s'accompagner d'une meilleure promotion de ce dernier auprès des entreprises et des travailleurs. Voilà d'ailleurs une des recommandations de la *Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus* dont s'est doté Emploi-Québec en 2003. Dans ce document, Emploi-Québec s'engageait notamment à « promouvoir, chez les personnes en emploi, les employeurs et les syndicats, une utilisation accrue de la mesure d'aménagement et de réduction du temps de travail aux fins de la retraite progressive et donner priorité à cette mesure » (p. 18). L'année précédente, c'est le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre (CCTM) qui, dans sa *Stratégie pour adapter les milieux de travail au vieillissement de la main-d'oeuvre*, manifestait son appui à l'engagement pris dans le cadre de la stratégie nationale sur les travailleurs de 45 ans et plus de promouvoir cette mesure plus activement.

Composé à parts égales de membres issus des milieux patronaux et syndicaux, ainsi que du sous-ministre du Travail, le CCTM fait valoir que la réorganisation du travail impliquée par la retraite progressive peut représenter un défi à son implantation, mais que les solutions existent pour simplifier cette réorganisation. Beaucoup de nos membres affirment qu'ils continueraient à travailler dans des conditions plus flexibles, dont les formes peuvent varier à l'infini : horaire comprimé de 4 jours par semaine, partage des postes de travail, cumul de congés, etc. Ces aménagements devront également être accessibles aux proches aidants, qui devraient pouvoir bénéficier d'une plus grande flexibilité dans leur horaire de travail. Le gouvernement doit jouer un rôle incitatif de premier plan en la matière et sensibiliser les milieux de travail à l'importance de conserver dans leurs rangs des travailleurs d'expérience au moyen de solutions novatrices qui peuvent s'avérer peu coûteuses.

Si la réorganisation du travail constitue un élément clé pour favoriser réellement l'accès à une retraite progressive, il est tout aussi important d'agir pour modifier l'image négative encore trop souvent accolée aux travailleurs d'expérience. Dans la mesure où le gouvernement dit jouer un rôle de « facilitateur » en matière de retraite progressive, ce rôle aurait dû inclure un volet de sensibilisation des employeurs afin de lutter contre les préjugés qui continuent de circuler à l'endroit des travailleurs d'expérience. En 2006, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a ouvert 76 dossiers d'enquête liés à la discrimination envers les aînés en milieu de travail. Six ans plus tôt, ce nombre était de 50¹. Le nombre de plaintes déposées à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse en 2006 par les travailleurs âgés est à la veille de surpasser celui des autres groupes qui s'estiment discriminés (femmes, handicapés, immigrants, etc.)².

Pour que les employeurs soient plus enclins à offrir la retraite progressive à leurs travailleurs expérimentés, voire à en recruter de nouveaux, un effort de sensibilisation doit être fait sans tarder auprès d'eux pour leur faire valoir toute la richesse de l'expérience qu'ils ont entre les mains. La campagne médiatique lancée par la ministre Blais en avril 2008 pour favoriser une image plus positive de la contribution des aînés devrait contenir un volet s'adressant directement aux employeurs.

Recommandations

- Accorder le supplément de rente de retraite pour les années travaillées après 60 ans à toutes les personnes de 60 ans et plus qui travaillent et cotisent au régime des rentes du Québec, qu'elles soient bénéficiaires d'une rente ou non.
- Favoriser le libre choix des travailleurs d'expérience selon qu'ils souhaitent rester en emploi ou prendre leur retraite.
- Inciter les employeurs à rendre plus accessible l'option de la retraite progressive pour les travailleurs qui le souhaitent
- Bonifier le programme d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) d'Emploi-Québec et en faire la promotion auprès des entreprises et des travailleurs.
- Inciter les employeurs à ne pas exercer de discrimination à l'égard des travailleurs d'expérience (refus d'embauche, difficulté d'accès à la formation continue, mise à la retraite anticipée).

CONCLUSION

Dans ces circonstances, la Fédération des Associations de retraités du Québec (FARQ) et le réseau FADOQ appuient le projet de loi 68 et demandent son application dès son adoption. Nous en surveillerons attentivement les modalités d'application au cours des prochains mois de manière à s'assurer qu'il rencontre les objectifs attendus.

Nous saluons et remercions particulièrement monsieur le ministre Sam Hamad et le gouvernement pour les efforts apportés dans le but de reconnaître l'existence des retraités et leur accorder la protection de la loi RCR. De plus, nous croyons que les innovations relativement à la retraite progressive seront appréciées des personnes en fin de carrière et contribueront certainement au bien-être des aînés et des retraités. Nous souhaitons que tous les partis politiques appuient ce projet de loi.

¹ Lambert-Chan, Marie. 2006. « Les 65 ans et plus sont plus actifs que jamais ». *Le Devoir* (18 novembre), p. CS11.

² Caouette, Marie. 2006. « Trop vieux pour décrocher un emploi? ». *Le Soleil* (8 novembre), p. A10.