

Mémoire

**présenté par le Syndicat canadien de la
fonction publique (SCFP)**

en réaction au

document de consultation du
ministère des Finances du Canada intitulé

**« Innover en matière de pensions, dans
l'intérêt des Canadiennes et des
Canadiens : les régimes à prestations
cibles »**

Déposé le 23 juin 2014, par courriel.

Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) est le plus important syndicat au pays. Il compte 627 000 membres regroupés dans plus de 2 000 syndicats locaux et travaillant dans des domaines variés, tant dans le secteur public que privé, dans les collectivités d'un bout à l'autre du pays. Soixante de ces syndicats locaux évoluent dans des secteurs et industries réglementés par le gouvernement fédéral.

Le SCFP donne son aval au mémoire déposé par le Congrès du travail du Canada dans le cadre de cette consultation du gouvernement fédéral, mais souhaite toutefois offrir la rétroaction complémentaire qui suit.

Étude après étude, on constate que les Canadiens n'épargnent pas suffisamment pour leur retraite, et que le pays se dirige directement, d'ici les prochaines décennies, vers une véritable crise du revenu de retraite¹. Si les choses ne changent pas à ce chapitre, de plus en plus d'aînés devront faire face à un avenir de pauvreté ou de quasi-pauvreté — bref, à un avenir de souffrance. Ce phénomène aura un prix pour les contribuables, et ce, sur plusieurs plans. Nous pouvons simplement attendre cette fatalité, ou nous pouvons agir maintenant et améliorer nos régimes de retraite. La question la plus urgente sera de travailler à bonifier la pension de tous les travailleurs en rehaussant le Régime de pensions du Canada (RPC). Ce ne sera pas de s'attaquer à la sécurité entourant la retraite, comme l'a fait le gouvernement (en s'en prenant à la Sécurité de la vieillesse et au Supplément de revenu garanti, en refusant d'élargir le RPC et en proposant l'option inefficace des régimes de pension agréés collectifs), et comme il continue de le faire dans son document de consultation. Les propositions du gouvernement entourant les régimes à prestations cibles ont profondément offusqué le SCFP, lequel est d'avis que le gouvernement ne se soucie guère de la sécurité de la retraite des Canadiens — il semble plutôt vouloir permettre aux employeurs d'abandonner les régimes à prestations déterminées et de bafouer leurs engagements formulés dans le passé.

Les régimes à prestations cibles : pas plus nouveaux que novateurs

Le gouvernement dit « innover en matière de pensions » lorsqu'il met de l'avant les régimes à prestations cibles, pourtant, ces derniers ne sont nullement nouveaux dans le paysage canadien. Ils occupent déjà un espace précis et restreint dans l'échiquier des régimes de retraite, pour les raisons particulières qui suivent. Les régimes à prestations cibles existent depuis des décennies dans des secteurs tel celui de la construction et dans certains segments du secteur public où les employeurs sont plus petits, moins établis et plus éphémères, et n'adhèrent généralement pas aux régimes à prestations déterminées. Les emplois dans ces domaines sont souvent sporadiques et les effectifs, temporaires. Les employeurs n'ont pas la taille nécessaire ni les capacités administratives pour gérer de tels régimes, et

¹ Michael C. Wolfson, *Projecting the Adequacy of Canadians' Retirement Incomes*; étude n° 17, avril 2011; CIBC, *Canadians' Retirement Future: Mind the Gap, In Focus*, le 20 février 2013; Université de Waterloo et Institut canadien des actuaires, *Planning for Retirement: Are Canadians Saving Enough?*, juin 2007.

sont donc réticents à les offrir, voire incapables. Par conséquent, les travailleurs de ces secteurs ne se voient offrir que des régimes de base de style REER, des régimes à cotisations déterminées ou encore, aucun régime, quel qu'il soit. C'est ainsi que, principalement à l'initiative des syndicats, les régimes pluripatronaux à prestations cibles ont vu le jour dans ces secteurs. Ces régimes présentent des taux de cotisation fixes, mais des prestations pouvant varier selon certaines circonstances. Selon ce modèle, comme ce sont les participants qui assument les risques liés au régime, ce sont eux qui en gardent le contrôle plutôt que les employeurs, lesquels ne peuvent donc pas le pouvoir réduire leur contribution annuelle. Le SCFP a étroitement participé à l'établissement de deux régimes à prestations cibles, soit le Régime de retraite des foyers d'accueil et établissements connexes et le Régime de retraite multisecteur. Étant donné que les régimes à prestations cibles permettent la mise en commun des coûts et des risques, ils sont beaucoup plus avantageux que les autres modèles plus « individualisés » auxquels participent les travailleurs d'autres secteurs. Les régimes à prestations cibles sont donc clairement plus bénéfiques pour les participants qui y sont inscrits. Ce type de régime continue d'évoluer encore aujourd'hui, et les participants qui y souscrivent continuent d'en tirer des avantages supérieurs à ceux des régimes « individualisés » proposés à certains travailleurs. Et comme les participants à ces régimes assument tous les risques, ils en conservent la pleine maîtrise, et on peut dire qu'ils les ont bien gérés jusqu'ici.

Les régimes à prestations cibles : beaucoup plus risqués pour les participants que les régimes à prestations déterminées

Par ailleurs, comparé aux régimes à prestations déterminées, le modèle à prestations cibles est beaucoup plus risqué pour les membres au chapitre de la sécurité. La formule à prestations déterminées présente un barème de prestations définies, et l'employeur est tenu par la loi de pleinement tenir ses promesses. Par conséquent, les participants savent exactement combien ils recevront à la retraite, ce qui leur procure une sécurité indéniable. Or, la loi n'exige pas que les régimes à prestations cibles offrent une telle garantie : la valeur des prestations est plutôt une « cible » définie selon des projections. Ainsi, si le régime n'est plus en mesure de verser les montants ciblés à la retraite, les prestations sont simplement réduites, et ce, tant de façon rétroactive que dans l'avenir. Ainsi les participants et retraités courent le risque de voir leurs prestations diminuer. Il est donc clair que le régime à prestations cibles comporte plus de risques pour les travailleurs que celui à prestations déterminées.

Il est donc trompeur de qualifier les régimes à prestations cibles, comme l'a fait le gouvernement fédéral, de régimes à « partage des risques » puis les risques sont principalement ou même uniquement assumés par les participants. Il est également trompeur pour le gouvernement de prétendre que, tout comme les régimes à prestations déterminées, les régimes à prestations cibles présentent « un degré élevé de sécurité et de prévisibilité des prestations ». Il convient aussi de préciser que les éléments qui importent le plus dans ces régimes — les principes juridiques et comptables — sont diamétralement opposés. Le fait de passer du modèle à prestations déterminées à celui à prestations cibles faites

incontestablement passer les risques des employeurs aux employés, et le gouvernement devrait être franc et honnête à cet égard.

Le SCFP et le mouvement syndical préconisent depuis longue date le modèle à prestations déterminées, puisque la sécurité est primordiale aux yeux des retraités. La retraite est une période de la vie où les besoins sont imprévisibles et souvent croissants, mais où la capacité de gagner un revenu additionnel, si nécessaire, diminue habituellement ou disparaît carrément. Autrement dit, la retraite est une période de grande — voire extrême — vulnérabilité qui ne peut être compensée que par la sécurité d'un régime à prestations déterminées.

L'objet réellement visé par la consultation du gouvernement : s'attaquer aux régimes à prestations déterminées du passé et de l'avenir

La principale préoccupation du SCFP en ce qui a trait à la consultation entreprise par le gouvernement est la suivante : en pratique, la proposition d'adopter le modèle à prestations cibles se veut bien davantage une attaque aux régimes à prestations déterminées ou à prestations accumulées (ce que les syndicats définissent comme étant une rémunération différée) qu'une amélioration aux formules individualisées que sont les régimes fondés sur le REER ou à cotisation déterminée et les régimes de pension agréés collectifs.

Dans un bref passage du document de consultation, sous le point 4.8, on peut lire que le gouvernement examine l'idée d'apporter un important changement qui viendrait enfreindre la loi canadienne visant les régimes de retraite et renverser des ententes de longue date en la matière. Le gouvernement propose en effet de permettre la conversion rétroactive de droits accumulés de régime à prestations déterminées en prestations cibles. Il s'agit là d'une proposition majeure qui entraînerait de profondes répercussions, et qui indignent les membres du SCFP au plus haut point.

En fait, la mise en œuvre de cette proposition forcerait la réécriture des ententes enchâssées dans les conventions collectives, les libellés de régimes, la jurisprudence et la législation, au grand détriment de nombreux retraités vulnérables.

Où est la justice dans le scénario qui suit? Prenons l'exemple d'une membre du SCFP qui a travaillé pendant des décennies pour un modeste salaire tout en contribuant à un régime de retraite à prestations déterminées. Ainsi, pendant toute la durée de sa vie active, elle a été rassurée du fait que, à sa retraite, elle pourrait compter sur des prestations prévisibles et pour ainsi dire garanties. Pendant toute sa carrière, cette travailleuse aura sacrifié une portion de sa rémunération pour avoir droit à cette sécurité à la retraite. Elle aura contribué à son régime de retraite pendant toute sa carrière afin de remplir les obligations liées à son entente de régime de retraite. L'ex-travailleuse a ainsi vécu le début de sa retraite de façon modeste, avec la tranquillité d'esprit de recevoir des prestations fixes et régulières. Mais au fil du temps, sa santé s'est détériorée, ce qui a entraîné des dépenses plus élevées et complètement éliminé sa capacité de travailler pour gagner un revenu supplémentaire. Toutefois,

comme les versements de son régime de retraite étaient adéquats et réguliers, elle a pu planifier ses dépenses de façon appropriée et être rassurée de pouvoir continuer de vivre décemment.

Or, la conversion de prestations déterminées accumulées en prestations cibles ferait en sorte que les rentes de cette dame âgée ne seraient plus garanties. Un simple trait de plume législative pourrait venir tronquer son régime de retraite, et en toute légalité. Aujourd'hui, notre retraitée n'a plus la capacité de gagner de l'argent et ses dépenses sont de plus en plus élevées. Et s'il survenait un problème de financement, son ancien employeur ne serait plus dans l'obligation d'injecter plus de fonds dans le régime; c'est plutôt elle, cette dame vulnérable, qui se verrait obligée d'acheter moins de nourriture, de réduire son chauffage ou de cesser de renouveler certains médicaments. Ce scénario serait parfaitement inacceptable aux yeux des Canadiens, mais c'est pourtant « l'innovation » que propose le gouvernement.

Et n'oublions pas : cette ex-travailleuse avait conclu une entente avec son employeur, et son salaire et son régime de retraite avaient été déterminés en fonction de cette entente. Or, si cette entente est annulée, la valeur *pourtant garantie* de ses prestations sera réduite. Les prestations que recevait cette dame étaient pour ainsi dire une forme de compensation différée, mais cette rémunération risque désormais d'être retirée sans justification. Un employeur pourra maintenant tout simplement tourner le dos à des engagements antérieurs, pourtant formels. Ces obligations pourront donc être contournées non seulement au détriment des travailleurs retraités, mais aussi de tous les participants ayant souscrit à un régime de prestations déterminées.

Le non-respect de ces ententes aurait de profondes répercussions financières sur les employeurs. En effet, lorsqu'un employeur fait une promesse de prestations déterminées, cela doit se refléter dans ses états financiers. Les obligations liées aux régimes de retraite doivent être considérées comme des dettes à rembourser dans les livres comptables. Si le gouvernement donne le feu vert à la conversion rétroactive des régimes à prestations déterminées en régimes à prestations cibles, les obligations des employeurs disparaîtront d'un simple coup de plume. On ne saurait trop insister sur ce fait. Le gouvernement explore ainsi l'idée de permettre, sans justification, de liquider le passif lié aux régimes de retraite à prestations déterminées. Étant donné les 100 milliards de dollars investis dans les quelque 350 régimes à prestations déterminées visés par la réglementation fédérale, les enjeux financiers sont incroyablement élevés.

Tout cela est vraiment aberrant, surtout lorsqu'on pense que le Canada est une société de droit contractuel où le principe « une entente est une entente » fait loi. Tous les Canadiens sont tenus de payer leurs dettes, qu'il s'agisse de leur hypothèque, de leur prêt-auto ou de leur solde de carte de crédit. Et s'ils ne peuvent pas respecter leurs engagements, ils doivent faire face aux conséquences. Or, dans sa proposition, le gouvernement permet tout simplement aux employeurs de s'esquiver de leurs responsabilités et obligations, le tout sans conséquence aucune.

Cela est tout simplement injuste, tant d'un point de vue juridique que moral. Le SCFP s'oppose à ce que le gouvernement rende possible les changements proposés, et fera tout ce qu'il peut pour l'en empêcher. Dans certaines régions du pays, comme au Nouveau-Brunswick, les gouvernements

envisagent l'idée de recours juridiques contre une telle législation. Rien dans la proposition du gouvernement n'est à l'avantage des travailleurs et des citoyens canadiens. **Le gouvernement canadien ne peut tout simplement pas permettre la conversion de droits accumulés de prestations déterminées en prestations cibles.**

Et s'il décide d'aller de l'avant avec cette option inacceptable, il est clair qu'il devra au moins obtenir l'assentiment des participants aux régimes de retraite. Le SCFP est d'avis que tout changement aux régimes de retraite doit être intégré aux conventions collectives, étant donné que ces régimes font partie intégrale de la compensation des travailleurs.

Un pas en arrière plutôt qu'un pas en avant pourtant si nécessaire

Dans son document de consultation, le gouvernement prétend que le fait d'offrir des régimes à prestations cibles sous réglementation fédérale est un pas en avant pour tous les travailleurs souscrivant à un régime à prestations déterminées. Pourtant, lorsqu'on constate dans quelle mesure le gouvernement incite les employeurs à convertir leurs régimes à prestations déterminées, il devient parfaitement clair que, si ces recommandations sont adoptées, on assistera à un important pas en arrière en ce qui concerne la sécurité à la retraite. Lorsqu'on offre aux employeurs cette possibilité de tout simplement renier toutes leurs promesses en matière de retraite, on peut s'attendre à ce qu'ils profitent de l'occasion et convertissent tous leurs régimes à prestations déterminées en régimes à prestations cibles. Bien que le mouvement syndical ait appuyé le modèle à prestations cibles dans certaines industries et dans certaines circonstances seulement, le SCFP s'oppose fermement à l'idée que cette formule soit l'alternative appropriée aux régimes à prestations déterminées déjà en place ou là où il *devrait* y en avoir en place. Le SCFP n'est pas d'accord avec le fait que la solution aux problèmes de régimes de retraite au Canada soit un transfert massif des risques des employeurs aux employés.

Si le gouvernement souhaite réellement améliorer la sécurité à la retraite des travailleurs n'ayant pas recours à un régime de retraite ou mal servi à cet égard, la solution est très claire : il faut rehausser le Régime de pensions du Canada (RPC). Le SCFP et le mouvement syndical revendiquent depuis 2009 le rehaussement du RPC, lequel ils jugent trop modeste. La vraie crise en matière de retraite, c'est le fait que six travailleurs canadiens sur dix n'ont pas accès à un régime de retraite de leur employeur. La bonification du RPC est souhaitée par les gouvernements provinciaux, le public canadien ainsi que nombre d'experts en matière de retraite de tous les horizons politiques. Nous le répétons, si le gouvernement souhaite réellement améliorer la retraite des Canadiens, il doit se tourner vers cette solution à la fois simple et grandement efficace.

Pourtant, on assiste plutôt à une attaque du gouvernement contre la sécurité à la retraite : une lutte injustifiée contre la Sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti, un obstructionnisme en ce qui concerne l'amélioration du RPC et, maintenant, cet assaut contre les régimes à prestations déterminées relevant du fédéral. Voilà une curieuse réaction à ce qui devient clairement une véritable crise, soit l'inadéquation des revenus de retraite. Il est troublant de constater que, de toute évidence, la

seule réaction du gouvernement face à cette crise est de continuellement réduire les avantages des régimes de retraite pour les participants tout en augmentant les risques pour ces derniers. Il ne fait nul doute que cette attitude de combattre le feu par le feu ne peut fonctionner, et ce sont les générations à venir qui paieront les frais de ce manque de vision, et ce, de deux façons : 1) on blâmera les futurs contribuables pour avoir fait exploser les coûts des programmes sociaux et d'aide au revenu destinés à un nombre croissant d'aînés vivant dans la pauvreté; 2) les prochaines cohortes de personnes âgées seront la proie de douleurs et de souffrances qui auraient pourtant pu être évitées.

Vision de la viabilité : trop étroite, et ne provoque pas le débat voulu

Certains organismes idéologiquement motivés ont fait entendre leur voix haut et clair, prétendant que les régimes à prestations déterminées sont « non viables » et que le modèle de retraite traditionnel ne peut plus fonctionner. Bien que les régimes de retraite — comme tous les autres fonds — aient essuyé des pertes et des problèmes de passif non capitalisé suivant la crise financière de 2008, les dernières années ont été plutôt positives. Notre modèle de régimes de retraite a été conçu pour présenter de la souplesse face aux fluctuations du marché et pour permettre l'amortissement des déficits après une période de temps raisonnable. Comme il en sera question ci-dessous, les participants portent une bonne partie du fardeau du renflouement des régimes. Le fait que ces fonds aient solidement repris pied seulement quelques années suivant la plus importante crise économique des 80 dernières années démontre la résilience et la souplesse du modèle à prestations déterminées. Le SCFP ne croit pas qu'il existe une « crise de viabilité » dans le domaine des fonds de pension au Canada.

La vision étroite de la viabilité des régimes de retraite que l'on trouve dans le document de consultation trouble profondément le SCFP. Le thème de la viabilité est présent partout dans le document, et on semble prétendre que les employeurs et employés s'entendent quant à la définition de *viabilité* et à la façon de la réaliser. Évidemment, les participants aux régimes souhaitent la viabilité financière des fonds (après tout, ce sont eux qui les financent en bonne partie, tant directement qu'indirectement), mais ils veulent aussi que les prestations qu'ils en tireront soient adéquates et prévisibles. Or, dans son document, le gouvernement présente une vision beaucoup plus étroite de la viabilité; il parle de régimes de retraite exempts de passif, de la possibilité de réduire indéfiniment les prestations, et de plafonds fermes en ce qui concerne les taux de cotisation qui, une fois atteints, entraînent la diminution des prestations. Il s'agit là d'une vision uniquement axée sur la perspective des employeurs, perspective selon laquelle ce sont les participants qui doivent automatiquement subir les répercussions de toute circonstance négative. **La viabilité des régimes de retraite ne peut pas être notre seul objectif. Il faut en venir à des régimes de retraite aptes à procurer des prestations adéquates, régulières et sûres.** Certes, une telle visée suscite des débats plus complexes, mais c'est là la seule façon que l'on réussira à combler les besoins et désirs de toutes les parties.

Toutefois, tel que mentionné ci-dessous, des discussions ont déjà été amorcées aux diverses tables de négociations d'un bout à l'autre du pays concernant le cadre proposé.

Les régimes à prestations déterminées : répartition réelle des risques depuis toujours

Le document du gouvernement indique que « les répondants de ces régimes [à prestations déterminées] ont la responsabilité exclusive des déficits ». On fait souvent valoir ainsi que, dans le secteur public, ces régimes n'engendrent de risques que pour les employeurs et les contribuables. Cette affirmation peut sembler valide si on se base sur une lecture très technique de la documentation afférente en considérant les obligations juridiques habituelles des employeurs, mais dans les faits, les responsabilités sont largement et efficacement distribuées dans le cadre des conventions collectives. Les expériences de négociation du SCFP ces dernières années l'ont bien démontré. Si un employeur doit verser des sommes additionnelles dans un fonds de pension en vue d'amortir un passif non capitalisé, les participants au régime savent fort bien qu'ils subiront ensuite des pressions à la table pour réduire les salaires. En effet, il arrive souvent qu'on invoque le fait d'avoir renfloué les caisses de retraite pour justifier le manque, voire l'absence de capitaux à affecter aux augmentations salariales. Or, cette façon de faire renforce une perception tenace voulant que les régimes de retraite fassent bel et bien partie de la compensation des employés : la distinction entre la contribution des employeurs et celle des employés est quelque peu artificielle, et le financement des régimes de retraite est inclus dans la compensation totale. Les participants défrayent une part substantielle de la facture, et cette contribution leur est remise sous forme de revenu différé, soit leurs prestations de retraite.

Partout au pays, les membres du SCFP ont dû négocier des ententes raisonnables avec des employeurs confrontés à des passifs non capitalisés et à des obligations particulières, des ententes raisonnables en vertu desquelles ils ont accepté d'assumer d'une façon ou d'une autre une partie des déficits courants. Les pourparlers des dernières années démentent complètement la notion voulant que ce soient les employeurs/contribuables qui assument tous les risques associés aux régimes à prestations déterminées. Lorsque le ralentissement économique de 2008 a affecté les régimes, les employeurs ont transféré aux participants une tranche parfois substantielle des coûts supplémentaires. Ces derniers ont donc dû porter directement ou indirectement une portion du fardeau, et ce, après des décennies de lutte pour l'attribution des surplus auxquels les employeurs disaient être les seuls à avoir droit étant donné qu'ils étaient responsables des passifs non capitalisés. Ces déficits devant maintenant être comblés, les employeurs choisissent d'esquiver l'esprit des anciennes ententes en tentant de refiler la facture aux participants. À titre d'exemple, au cours des années 1990, le gouvernement fédéral a retiré une somme de 30 milliards de dollars des surplus de régimes du secteur public, pour ensuite recommander la modification des prestations à venir à la suite des déficits modestes entraînés par la crise financière de 2008. En 2005, une étude de la Shareholder Association for Research and Education a démontré que la plupart des régimes à prestations déterminées avaient compté au moins une suspension de cotisations entre 1994 et 2003². L'étude a également établi que les pertes ainsi engendrées auraient grandement contribué à creuser les déficits enregistrés : la moitié des régimes ayant connu d'importants problèmes de sous-financement auraient affiché des surplus si cette suspension de cotisations n'avait pas eu lieu. Bien que les bénéfices passés n'aient pas été

² Gil Yaron, Shareholder Association for Research and Education. *Taking a Holiday: The Impact of Employer Contribution Holidays on the Funding of Defined Benefit Pension Plans*, juin 2005.

équitablement répartis, les membres du SCFP sont prêts à mettre l'épaule à la roue et à partager au besoin les risques actuellement associés aux régimes de retraite.

Dans certains cas, les régimes prévoient le partage automatique des risques par l'intégration d'éléments conditionnels (p. ex., les augmentations en fonction du coût de la vie offertes aux retraités, qui ne sont pas garanties). Nos régimes de retraite conjoints comportent également des mécanismes de partage automatique des responsabilités en cas de passif non capitalisé.

Tel que mentionné précédemment, il est faux de croire que les régimes à prestations cibles sont à « partage des risques ». Les expériences des dernières années nous portent à croire que les régimes à prestations déterminées constituent le meilleur modèle pour partager les risques suivant un processus démocratique axé sur la négociation. Nous pensons qu'il s'agit là d'une solution éminemment préférable si on veut atteindre les objectifs décrits plus haut, soit non seulement la viabilité des régimes, mais aussi la sécurité, la prévisibilité et l'adéquation des prestations.

La proposition de modèle à prestations cibles du gouvernement viendrait chambouler l'équilibre risques-gouvernance

Il y a toujours eu un équilibre dans l'attribution des risques et des pouvoirs de gouvernance des régimes de retraite. De façon générale, ce sont ceux qui assument le plus de risques qui administrent le régime, un principe avec lequel le gouvernement se dit d'accord dans son document de consultation. Tel que discuté plus tôt, avec le modèle traditionnel à prestations cibles, ce sont les participants qui assurent la pleine gouvernance du régime étant donné qu'ils en portent tous les risques. En ce qui concerne le modèle de régimes de retraite conjoints, les risques et la gouvernance sont généralement répartis proportionnellement entre l'employeur et les employés. Les participants assument la moitié des risques et la moitié de la gouvernance. Le modèle de gouvernance des régimes conjoints a bien fonctionné pendant la crise économique — nombre de ces régimes affichent aujourd'hui des surplus et sont parfaitement viables. Les conseils qui administrent ces régimes ont réglé les divers problèmes de financement de différentes façons, ayant trouvé des solutions à la fois abordables et viables. Ces modèles ont permis une représentation directe et constante des participants et des employeurs au sein des conseils d'administration, lesquels ont ainsi pu examiner une vaste gamme de solutions au moment de résoudre les difficultés rencontrées.

Or, pour la conception des régimes à prestations cibles, le gouvernement propose une formule très « prescriptive » qui viendra briser l'équilibre traditionnel — et souhaitable — entre le risque et la gouvernance. En effet, alors que les participants assumeront les risques associés aux régimes, ils n'auront toutefois pas de part équitable au chapitre de la gouvernance. Le gouvernement propose en outre la mise en place d'un plafond en ce qui concerne les taux de cotisation, ce qui éliminerait du coup la plus importante monnaie d'échange aux tables des conseils d'administration et de négociations. Qui plus est, le document propose le financement convenu ou prévu par la loi des régimes affichant des surplus ou accusant des déficits, le tout assorti de « mécanismes de déclenchement » automatiques prescrits et de mesures à prendre définies. Un tel modèle réduirait considérablement le pouvoir de

décision des administrateurs et des parties aux négociations. Rien ne démontre que de telles prescriptions sont nécessaires, les régimes conjoints canadiens reposant encore aujourd'hui sur de solides assises financières et suscitant un grand intérêt partout dans le monde en raison de leur grand succès. On ne s'explique pas pourquoi il serait nécessaire ou utile d'imposer de rigides plafonds de contribution. Aussi, il est difficile de comprendre pourquoi des parties ou gouvernements peuvent prendre aujourd'hui de telles décisions ou imposer des mécanismes de déclenchement et des mesures à prendre, et penser que ces décisions pourront demeurer acceptables à perpétuité étant donné que, évidemment, les circonstances économiques et démographiques ainsi que les priorités des intervenants ne cesseront d'évoluer avec le temps.

Les régimes à prestations déterminées : une solution viable

Les présentes négociations et les conditions économiques plus favorables font en sorte que les régimes à prestations déterminées reprennent de la vigueur; on entrevoit même le retour d'une capitalisation intégrale pour certains. Plusieurs des plus grands fonds au pays, comme celui des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (Teacher's) et le Healthcare of Ontario Pension Plan (HOOPP) affichent déjà des surplus. Des études de la RBC et des sociétés Aon Hewitt et Mercer démontrent ce qu'on a pu constater aux tables de négociation d'un bout à l'autre du pays : les régimes à prestations déterminées ne sont pas désuets, et recouvrent même la santé³. La croyance voulant que ces régimes soient intrinsèquement condamnés à disparaître ne s'appuie tout simplement pas sur les faits. Leur vigoureuse remontée quelques années à peine suivant la plus importante crise économique en 80 ans témoigne plutôt de leur résilience. Les participants et les représentants syndicaux veulent certaines des mêmes choses que les employeurs : des régimes de retraite abordables et viables pour les deux parties. Le SCFP reconnaît l'existence de pressions comme l'augmentation de l'espérance de vie et la faiblesse record des taux d'intérêt. Il conteste toutefois l'argument selon lequel ces pressions annonceraient l'obsolescence du modèle. Les régimes seront peut-être plus coûteux, poussant les parties de part et d'autre de la table à considérer leurs avantages potentiels et à envisager des changements, le cas échéant, ce que nous faisons déjà partout au pays.

L'abandon d'un modèle éprouvé sur la foi d'une analyse ponctuelle, partielle et trompeuse endommagerait le système de retraite du Canada. Les régimes actuels sont bien gérés, et leur robustesse tout au long de la crise économique a attiré l'attention d'observateurs internationaux. La revue *The Economist* les a même qualifiés de « maple revolutionaries » (révolutionnaires érables), en écrivant « Canadian pensions are primed to do well in these dismal times » (les régimes canadiens sont prêts à résister à la morosité actuelle)⁴.

³ Le « Pension Health Index » de la société Mercer, un indice de la santé financière des régimes de retraite canadiens, se situe actuellement à 104 %, soit considérablement plus haut que le 70 % calculé après la crise économique de 2008. Une étude réalisée par Aon Hewitt a par ailleurs obtenu des résultats semblables.

⁴ *The Economist*, *Maple revolutionaries: Canada's public pension funds are changing the deal-making landscape*, le 3 mars 2012.

Conclusion

Encore une fois, le SFCP donne son aval au mémoire déposé par le Congrès du travail du Canada dans le cadre de cette consultation du gouvernement. Nous partageons l'opinion des membres du Congrès, qui soulignent que la démarche entreprise ne vise pas à améliorer les perspectives des travailleurs retraités ou sans pension, mais bien à mettre en péril la sécurité à la retraite des participants aux régimes à prestations déterminées au bénéfice express de leurs employeurs actuels ou passés. Nous ne croyons pas que le système canadien serait amélioré par le délestage complet des risques des employeurs pour les transférer aux participants. Nous ne croyons pas que notre société en est une qui choisit les contrats qu'elle veut honorer et qui se permet de les rompre par opportunisme politique à un moment particulier de son histoire économique. Nous ne croyons pas qu'il soit honnête de briser des promesses faites de longue date aux personnes âgées vulnérables qui ne peuvent plus bonifier leurs revenus. Nous n'acceptons pas les efforts qu'a faits le gouvernement jusqu'ici pour dissimuler la véritable intention des changements qu'il veut apporter, et nous ferons tout pour nous assurer que nos membres et concitoyens comprennent la portée d'une mise en œuvre sur le plan législatif des propositions mises de l'avant dans le document de consultation du gouvernement.

Si le gouvernement veut réellement améliorer le sort des personnes sans pension, il doit approuver la seule solution envisageable, soit l'élargissement du RPC. D'ici là, le SFCP continuera de lutter pour offrir à tous les Canadiens des rentes sûres et adéquates, en revendiquant le rétablissement de l'âge de la retraite à 65 ans (Sécurité de la vieillesse et Supplément de revenu garanti) et le rehaussement du RPC, en faisant valoir l'inefficacité du modèle des régimes de pension agréés collectifs, et en militant pour le maintien, voire l'expansion, de bons régimes à prestations déterminées.