



Alliance de la Fonction publique du Canada
Public Service Alliance of Canada

**MÉMOIRE PRÉSENTÉ PAR
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
AU MINISTRE DES FINANCES BILL MORNEAU
SUR LE PROJET DE LOI C-27, *LOI MODIFIANT LA LOI DE
1985 SUR LES NORMES DE PRESTATION DE PENSION*
MAI 2017**

POSITION DE L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

I. L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC)

L'AFPC compte 180 000 membres qui font partie de 318 unités de négociation, lesquelles proviennent en grande majorité de la fonction publique fédérale. Les membres de l'AFPC sont employés par le gouvernement du Canada ainsi que par des sociétés d'État et d'autres employeurs assujettis à la *Loi sur les normes de prestation de pension* (LNPP).

Plus de 10 500 de nos membres pourraient être touchés de façon immédiate par le projet de loi C-27, *Loi modifiant la Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension*. Ces membres travaillent pour : Postes Canada, Purolator, NAV CANADA, des administrations portuaires et aéroportuaires, des employeurs des Premières Nations, des services de soutien des bases militaires, la Banque du Canada, la Dominion Diamond Corporation et d'autres employeurs du Yukon et des T.-N.-O.

L'AFPC craint aussi que les changements apportés par ce projet de loi pourraient mener à la conversion ou à l'érosion des prestations du régime de pension de retraite de la fonction publique, source de revenus stable pour les fonctionnaires fédéraux.

II. INTRODUCTION

Le projet de loi C-27 n'offre qu'une seule option pour la réforme des régimes de retraite. L'AFPC est d'avis qu'une réforme s'impose, et c'est ce qu'elle réclame depuis plusieurs années. Mais cette seule option que vous proposez ne convient pas du tout à l'ensemble du secteur public. Les défis auxquels sont confrontés les régimes de retraite du secteur public, y compris la capitalisation des régimes, peuvent être abordés de diverses façons : en assouplissant de manière ciblée les exigences de capitalisation du déficit de solvabilité, en adoptant des plateformes communes de gouvernance, etc. Ces mesures devraient faire partie d'un ensemble de réformes équilibré, et non pas seulement être l'objet d'un projet de loi. Le C-27 renferme des concepts semblables à ceux proposés par le gouvernement précédent dans un document de discussion. Rappelons qu'en raison des vives critiques soulevées par le projet, les conservateurs, au final, n'ont pas déposé de loi sur les régimes de retraite à prestations cible.

Le C-27 permet aux employeurs de remplacer des régimes à prestations déterminées, qui offrent un revenu de retraite stable et prévisible, par des régimes à prestations cibles. Une « prestation cible » en est une qui peut être réduite, même de façon rétroactive. Il va sans dire que l'adoption d'un tel régime compromettrait la sécurité du revenu de nos membres et porterait atteinte à leur qualité de vie.

Remplacer des prestations de retraite stables et prévisibles par des prestations qui peuvent diminuer n'importe quand, y compris à la retraite, c'est commettre une erreur.

Les Canadiennes et les Canadiens ont besoin d'une pension suffisante, sûre et prévisible qui leur permet de planifier leur retraite en fonction de leurs moyens. Vivre dans l'incertitude et la crainte de voir son revenu diminuer d'une semaine ou d'une année à

l'autre ne peut que compromettre la sécurité de leur pension, leur qualité de vie et leur contribution à la vie et à l'économie de leur collectivité.

Mais là n'est pas le vrai problème. Le vrai problème réside dans le fait que les deux tiers des Canadiens n'ont aucun régime de retraite au travail. Ils s'en remettent au Régime de pensions du Canada, dont les prestations sont inadéquates, et à un mélange de régimes enregistrés d'épargne-retraite souvent plus avantageux pour le milieu financier que pour ses clients. Il va sans dire qu'aucune de ces options n'est un instrument d'épargne adéquat.

Les régimes à prestations cibles peuvent être utiles pour les travailleurs qui évoluent dans des secteurs instables, où des entreprises naissent et disparaissent. Mais comme ce n'est pas le cas dans le secteur public, les prestations cibles ne répondent pas aux besoins des travailleuses et des travailleurs de ce secteur. Elles s'ajouteront plutôt à la longue liste des problèmes associés à la sécurité de la retraite au Canada, sans jamais contribuer à les résoudre.

III. LA RAISON D'ÊTRE DES RÉGIMES DE RETRAITE

La modification des lois en matière de pensions porte souvent sur des détails importants, mais de portée très limitée.

Les changements proposés dans le cadre du projet de loi C-27 sont d'un tout autre ordre. Il s'agit ici de reformuler complètement la promesse de retraite que font les employeurs à leurs employés et retraités. Revenir sur cette promesse aurait de profondes conséquences sur ces employés et leur famille.

Les régimes de retraite sont essentiellement un moyen de garantir un revenu décent, sûr et prévisible aux personnes retraitées. Dans un marché solide et concurrentiel, où les salaires du secteur privé demeurent plus élevés que ceux du secteur public, la promesse d'une retraite adéquate permet d'attirer de la main-d'œuvre et de la conserver.

Offrir une retraite décente, sûre et prévisible aux employés, c'est leur donner confiance en l'avenir. Sachant que leurs vieux jours sont assurés, ils se sentent à l'aise de dépenser leur argent pendant leur vie active. Et ce n'est pas tout. Une fois à la retraite, ils poursuivent leurs activités économiques en sachant qu'ils continueront à recevoir les mêmes prestations leur vie durant. Cette confiance en l'avenir nourrit l'économie et les petites entreprises de nombreuses collectivités dont la population est vieillissante¹.

Le vrai problème dans le dossier des pensions, c'est qu'une trop faible proportion de la population a accès à un régime de retraite adéquat. Certains employés gagnent suffisamment d'argent pour épargner en vue de leur retraite, mais les instruments financiers à leur disposition sont généralement plus coûteux et moins efficaces qu'un régime de retraite de grande envergure. Un régime de retraite adéquat est l'élément

¹ Voir, par exemple, les retombées économiques positives des régimes à prestations déterminées présentées dans le rapport du Boston Consulting Group, *Defined Benefit Plans: Strengthening the Canadian Economy*, publié le 22 octobre 2013 et disponible (en anglais seulement) à l'adresse otpp.com/news/article/-/article/701993.

essentiel qui pourrait permettre aux petits salariés d'en faire autant. Dans tous les cas, l'absence de régimes adéquats partout au Canada fait du tort au pays et à ses régions.

Ainsi, le professeur Michael Wolfson prévoit que la moitié des Canadiens à revenu moyen subiront une importante réduction de leur niveau de vie à la retraite. En effet, dans son étude *Projecting the Adequacy of Canadians' Retirement Incomes*², publiée par l'Institut de recherche en politiques publiques en avril 2011, il conclut « qu'environ la moitié des Canadiens à revenu moyen nés avant 1970 subiront une baisse de leur niveau de vie (c.-à-d. des possibilités de consommation) d'au moins 25 % à la retraite » [notre traduction]. C'est aussi la conclusion à laquelle sont parvenus les auteurs d'autres études sur le remplacement du revenu au Canada¹. Cet état de choses est attribuable en grande partie à la pénurie de régimes de retraite adéquats. Et c'est là que se situe le vrai problème.

IV. PRÉOCCUPATIONS AU SUJET DU C-27

Le projet de loi C-27 laisse plusieurs questions en suspens concernant les régimes à prestations cibles, ce qui le rend ambigu et potentiellement trompeur. Et en plus de ne pas créer de nouveaux régimes de retraite, le C-27 donne le feu vert aux employeurs qui souhaiteraient rompre leur promesse en matière de pensions.

Un cadre législatif qui manque de clarté

Le concept des prestations cibles n'est pas nouveau au Canada. Il fait partie des régimes de retraite interentreprises depuis un certain temps déjà. Cette formule est d'ailleurs courante dans les secteurs d'activités où les risques d'insolvabilité ou de fermeture des entreprises sont élevés, comme par exemple, l'industrie de la construction et celle des transports. Selon l'expérience acquise avec les régimes interentreprises, les principes de gestion énoncés dans les lois et les règlements qui les régissent sont absolument essentiels. Or, ces principes sont totalement absents du C-27.

D'emblée, on remarque que le principe fondamental de la gestion syndicale-patronale n'y figure pas. Pourtant, les régimes interentreprises à prestations cibles prévoient au minimum une gestion commune du régime. Ainsi, les risques auxquels sont exposés les membres sont gérés par leurs représentants. Dans le C-27, le rôle des agents négociateurs et la gestion mixte des régimes à prestations cibles sont occultés. Le projet de loi mentionne simplement qu'une seule personne sera choisie pour faire partie de l'organe de gestion du régime. On s'éloigne considérablement des pratiques exemplaires en matière de gestion des régimes à prestations cibles. Dans le secteur public, le modèle des régimes de retraite mixtes est un excellent exemple de gestion mixte. Nous en discuterons plus en détail à la section V de ce document.

Le projet de loi demeure muet sur deux autres questions très importantes : la politique de capitalisation et la politique de gestion. La première est essentielle pour établir la formule de calcul des prestations et les changements subséquents, les modifications aux taux de cotisation, de même que les politiques d'amortissement du déficit et d'utilisation de

² Voir aussi S. Larochelle-Coté, J. Myles et G. Picot, 2008, *Sécurité et stabilité du revenu à la retraite au Canada*, Direction des études analytiques : documents de recherche, n° 306, Ottawa, Statistiques Canada.

l'excédent. Ces deux politiques peuvent être assujetties à une réglementation. Il se peut que celle-ci soit trop contraignante, ou pas. Mais il est impossible d'évaluer l'équilibre de cette proposition en l'absence de ces politiques. Par exemple, la politique de capitalisation proscriera-t-elle l'affectation de l'excédent aux cotisations de l'employeur? Puisque dans un régime à prestations cibles, les membres et les retraités assument tous les risques, ils devraient également en retirer tous les avantages. Il n'en est toutefois pas fait mention dans le C-27, pas plus que de l'obligation d'adopter une politique de capitalisation.

En somme, le projet de loi C-27 ne contient aucune des pratiques exemplaires tirées d'autres régimes à prestations cibles, notamment les régimes interentreprises. Il laisse place à un important déséquilibre entre les risques et les avantages associés à de tels régimes. Il ne précise pas les limites en ce qui a trait à l'utilisation de l'excédent, pas plus qu'il ne mentionne comment les politiques de capitalisation et de gestion permettront d'atténuer les risques pour les membres et les retraités sans privilégier les intérêts de l'employeur.

Pas de nouveaux régimes de retraite

Le projet de loi C-27 ne s'attaque pas à la source du problème. Les employeurs n'implanteront pas un régime à prestations cibles, pas plus qu'ils ne convertiront les régimes à cotisation déterminée en régimes à prestations cibles. Ce ne sont certainement pas les employeurs qui ont demandé au gouvernement de promouvoir les prestations cibles pour leur permettre de bonifier leurs régimes. Le C-27 permettra aux employeurs d'utiliser le modèle des prestations cibles pour convertir de bons régimes à prestations déterminées qui garantissent une retraite adéquate, sûre et prévisible en régimes beaucoup moins stables. Nous devrions plutôt protéger et élargir les bons régimes de retraite, et interdire ce nivellement par le bas.

Les droits de pension accumulés : une promesse trahie

Dans son projet de loi, le gouvernement propose de convertir en prestations cibles les prestations déterminées des membres. Autrement dit, d'ouvrir la porte à la réduction potentielle des prestations de tous les participants aux régimes, y compris les retraités. Ainsi, les prestations pour lesquelles ils ont travaillé et que leur employeur a garanties pourraient être transformées en prestations sans garantie. Venant d'un gouvernement qui a l'obligation morale de protéger les pensions, la proposition est scandaleuse.

Les pensions fournissent un revenu viager dont les gens dépendent lorsqu'ils ne peuvent plus travailler. Ce type d'instrument financier n'est pas aussi incertain que le seraient les régimes à prestations cibles.

Personne ne déposerait d'argent dans un compte bancaire dont le solde peut baisser de n'importe quel montant à n'importe quel moment. Personne n'accepterait de souscrire une police d'assurance dont la couverture pourrait être réduite à la guise de l'assureur, même si, selon la banque ou l'assureur, les probabilités d'une telle éventualité n'étaient que de 10 %. Les modèles prévisionnels ne sont pas assez fiables pour être rassurants. Après tout, des modèles encore plus perfectionnés n'ont pas réussi à prédire la crise financière de 2008. Les gens veulent et méritent des instruments financiers sûrs, surtout

lorsqu'il s'agit des pensions de retraite. C'est au gouvernement de les réglementer pour qu'ils tiennent leurs promesses financières.

L'AFPC croit qu'une promesse doit être tenue. Si les régimes de retraite sont réglementés au Canada, c'est pour garantir la promesse de retraite faite par les employeurs. Et pourtant, les changements proposés par le gouvernement fédéral feraient tout le contraire : ils permettraient aux employeurs relevant du fédéral de la trahir.

Le consentement volontaire : une imposture

Selon le C-27, les régimes de retraite à prestations déterminées pourraient être convertis en régimes à prestations cibles avec le « consentement » des membres et des retraités. L'AFPC sait que, dans bien des cas, il n'y aura pas de « consentement » véritable parce que rien, dans ce projet de loi, n'empêchera un employeur de faire pression sur ses employés et retraités pour qu'ils « renoncent » à leur droit de prestations. Dans le passé, les employés ont montré leur volonté de conclure des ententes ou d'assouplir les exigences de capitalisation du déficit de solvabilité des régimes de retraite. Ce faisant, ils ont accepté de prendre certains risques, sans toutefois compromettre les prestations accumulées, une pierre angulaire de leurs régimes. Avec l'adoption du C-27, il est probable que les employeurs presseront leurs employés de faire les deux.

Le gouvernement fait valoir qu'en vertu du C-27, le passage à un régime à prestations cibles se fera sur une base volontaire. Il prétend que les employés et les retraités pourront décider s'ils souhaitent ou non changer de régime. Mais cette vision est bien loin de la réalité.

Il sera plus avantageux pour les employeurs de passer aux régimes à prestations cibles. Ainsi, ils n'hésiteront pas à utiliser toutes les mesures incitatives et les moyens de pression dont ils disposent afin de persuader leurs employés et retraités de renoncer à leurs prestations déterminées et d'adopter un régime qui leur offre des prestations non protégées. Par exemple, les employeurs pourraient brandir la menace d'abolition de postes ou de compressions, ou encore leur offrir des mesures incitatives à court terme, comme des montants forfaitaires, la bonification des congés payés ou des avantages sociaux, selon ce qui est le plus attrayant à ce moment-là.

Au Canada, la réglementation des pensions a pour principal objectif de protéger les prestations de retraite acquises. Les employeurs se sont engagés en connaissance de cause sur la voie des régimes à prestations déterminées. Les employés aussi, gagnant leur retraite et cotisant pendant leur vie active. Les lois fédérales ont protégé l'intégrité des pensions de retraite et chargé un organisme de réglementation de veiller à ce que la promesse de retraite soit tenue. Porter atteinte aux prestations acquises, même en principe, même grâce à un soi-disant processus de « consentement », est carrément inconcevable.

Le Nouveau-Brunswick : un exemple à ne pas suivre

L'expérience du Nouveau-Brunswick témoigne des périls inhérents aux régimes à prestations cibles. Le gouvernement provincial a adopté le « régime à risques partagés »,

une forme de régime à prestations cibles, prétendant le faire avec l'assentiment des syndicats et des retraités.

Mais en y regardant de plus près, les risques associés à ce type de régime sont vite devenus évidents. Le régime a ensuite fait l'objet de plusieurs litiges. Même le titre du régime, dit « à risques partagés », s'est révélé trompeur. En réalité, les risques sont tout sauf partagés, comme l'a admis le gouvernement au vérificateur général de la province, puisque les sources de risque (placements et mortalité) – et en bout de ligne la réduction des prestations – touchent principalement les travailleurs et les retraités, les employeurs s'en tirant indemnes.

L'expérience du Nouveau-Brunswick a aussi donné lieu à des affirmations manifestement trompeuses sur la sûreté des pensions de retraite, certaines fondées sur des exercices de modélisation qu'on prétend « scientifiques » et qui se manifestent par l'entremise de règlements complexes et exagérément déterministes. Les modèles derrière ces règlements n'ont pas encore été attestés par des tiers indépendants que, déjà, on s'apprête à transformer un régime de retraite public tout entier sur leurs seuls fondements. Avec le temps, la promesse de retraite sera trahie, la confiance dans le régime faiblira et les parties prenantes se mettront en colère, à juste titre.

Comme nous l'avons déjà mentionné, le manque de clarté des modèles prévisionnels (très sensibles aux changements des hypothèses et mal compris) auxquels on se fie aveuglément créent un climat d'incertitude autour des régimes de retraite – un domaine déjà complexe pour nos membres et pour les employeurs –, où se multiplient les renseignements trompeurs.

V. UNE SOLUTION DE RECHANGE AUX RÉGIMES À PRESTATIONS CIBLES

Régimes de retraite conjoints à prestations déterminées : une réussite incontestée au pays

Si le Canada jouit d'une réputation internationale dans le domaine des régimes de retraite d'employeur, c'est qu'il a ouvert la voie non pas aux prestations cibles, mais aux régimes de retraite conjoints à prestations déterminées (RRCPD) qui garantissent une pension sûre et prévisible.

Le Canada fait figure d'innovateur mondial en matière de pensions. Ainsi, le Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (RREO) et le Healthcare of Ontario Pension Plan (HOOPP) sont souvent cités en exemple en raison de leurs pratiques exemplaires de gestion et de placement. Ces deux régimes, ainsi que le British Columbia Municipal Employees' Pension Plan, le British Columbia Public Service Pension Plan, le British Columbia Teachers' Pension Plan, le British Columbia College Pension Plan, le Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario, le Colleges of Applied Arts and Technologies Pension Plan et bien d'autres, témoignent du succès d'un modèle de gestion des pensions lancé au Canada, appelé « régime de retraite conjoint à prestations déterminées ».

Les membres de l'AFPC participent déjà à plusieurs RRCPD provinciaux, dont les suivants : Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (aéroports de Windsor, Timmins et North Bay, port de Prescott et municipalité de Moosonee), régime de retraite municipal de la Colombie-Britannique (aéroport de Victoria et Autorité sanitaire des Premières Nations), HOOPP (Weeneebayko Area Health Authority).

Récemment, Keith Ambachtsheer et Jim Leech ont démontré le bien-fondé de ces régimes³.

Des prestations sûres et prévisibles

Il est essentiel de souligner que le modèle des RRCPD n'a pas altéré la promesse de retraite ni miné la confiance dans le système de pensions. Il permet aux employés d'accumuler des années de service ouvrant droit à pension qui ne peuvent leur être retirées, sauf dans le cas exceptionnel de la liquidation du régime. Les RRCPD garantissent des prestations adéquates, sûres et prévisibles aux participants en préservant leur confiance, qui est généralement plus grande lorsqu'ils ont un pouvoir décisionnel. Les RRCPD ont renforcé le système de pensions canadien et jouissent d'une excellente réputation dans le monde entier.

Il est également important de mentionner que les RRCPD, bien qu'ils soient couronnés de succès et devraient être inclus dans la loi, ne sont pas toujours la meilleure solution. Lorsqu'il existe déjà des régimes qui fournissent des prestations adéquates, sûres et prévisibles, il est probablement préférable de ne pas les remplacer par des RRCPD.

VI. UNE RÉFORME PLUS VASTE DE LA LOI EST NÉCESSAIRE

La *Loi sur les normes de prestation de pension* (LNPP) doit absolument être réformée, mais pas en y introduisant le modèle des prestations cibles.

Modifier les critères et les normes de solvabilité réglementaires

Tous les régimes de retraite d'employeur doivent être capitalisés, c'est-à-dire financés. Pour ce faire, les administrateurs mettent en réserve une somme d'argent équivalente aux pensions accumulées durant l'année. En cas de déficit, par exemple à cause d'un mauvais rendement, ils augmentent les cotisations pour rétablir la solvabilité du régime.

Au Canada, la capitalisation des régimes de retraite se fait selon deux approches distinctes.

L'approche de continuité reconnaît que les régimes de retraite sont des arrangements à long terme. Malgré la fluctuation du rendement des placements et des taux d'intérêt dans le temps, les actuaires peuvent se fier à des données longitudinales pour établir les besoins de capitalisation des régimes. En plus de tenir compte de l'évolution des taux d'intérêt et de rendement, l'approche de continuité permet de réagir aux tendances

³ Lettre de Keith Ambachtsheer et Jim Leech adressée au ministre Bill Morneau, le 14 mars 2017, « Time for Innovation in Federal Government-Sponsored Workplace Pension Plans », Institut C.D. Howe, disponible en ligne (en anglais seulement) : cdhowe.org/intelligence-memos/ambachtsheer-leech-time-innovation-federal-government-sponsored-workplace-pension

émergentes. Il s'agit donc d'une approche sensée de la capitalisation de régimes viables qui résistent à la volatilité des marchés.

L'approche de solvabilité est plus problématique. Elle exige que les actuaires établissent les taux de capitalisation comme si le régime devait être liquidé immédiatement. Lorsqu'un régime est liquidé, certains employés reçoivent une rente – qu'il faut acheter d'un assureur –, tandis que d'autres reçoivent un montant forfaitaire calculé par les actuaires. Ce sont des mesures très coûteuses. Même si la plupart des régimes ne seront pas liquidés et n'auront pas à acheter de rentes ni à faire de paiements forfaitaires, la LNPP exige que tous les régimes de retraite soient capitalisés selon l'approche de solvabilité. Cette hypothèse est complètement irréaliste dans la grande majorité des cas.

La solution la plus sensée est donc de ne pas appliquer l'approche de solvabilité à tous les régimes. Cette approche est coûteuse et inefficace, puisque nous savons que seuls quelques régimes sont susceptibles d'être capitalisés. Le secteur des retraites propose plutôt que le gouvernement souscrive une assurance qui servirait lors de la liquidation de régimes déficitaires. Même si tous les régimes partageaient le risque, le montant des primes serait beaucoup plus modeste que le coût de l'approche de solvabilité.

La plupart des provinces et territoires au Canada ont modifié, dans une certaine mesure, leur approche en matière de capitalisation des régimes de retraite. Le fédéral doit en faire autant.

Au Québec, par exemple, les règles de capitalisation du déficit ont été supprimées de tous les régimes de retraite tandis que l'approche de continuité a été bonifiée. Nous ne pouvons en énumérer tous les détails ici, mais soulignons que le gouvernement du Québec a su prendre des mesures audacieuses pour améliorer l'approche de capitalisation, limiter la possibilité d'affecter l'excédent aux cotisations et proposer une solution de rechange aux procédures de liquidation qui peuvent s'avérer très coûteuses. Les raisons pour lesquelles le gouvernement québécois a pris ces mesures sont les mêmes que celles invoquées par le fédéral dans le cadre de son projet de loi, soit stabiliser les coûts des régimes de retraite et assurer la pérennité des prestations.

En Ontario, le gouvernement provincial examine activement la possibilité de réformer son approche en la matière, notamment en assouplissant les exigences de capitalisation du déficit de solvabilité ou en les éliminant carrément et en adoptant une approche de continuité bonifiée, conformément aux améliorations apportées au Fonds de garantie des prestations de retraite. Cela permettrait d'accroître la sécurité des prestations, tout en étudiant des solutions de rechange aux procédures de liquidation, trop coûteuses.

D'autres provinces ont aussi assoupli de façon ciblée les exigences de capitalisation du déficit de solvabilité, particulièrement pour les employeurs du secteur public, pour qui le risque d'insolvabilité est faible. La Saskatchewan a éliminé la capitalisation du déficit de solvabilité pour les principaux employeurs du secteur public et adopté sa version de l'approche de continuité améliorée. La Colombie-Britannique et l'Alberta ont pris des mesures semblables.

En résumé, en plus d'inclure un nouveau type de régime, la plupart des provinces et territoires canadiens ont aussi pris diverses mesures pour gérer les coûts des régimes de retraite et leur volatilité, en assouplissant les exigences de capitalisation du déficit de solvabilité et en se tournant vers de nouveaux modèles de gestion. Comme nous l'avons brièvement mentionné, l'un de ces modèles – le régime de retraite conjoint – est né dans le secteur public. En matière de rendement et de gestion, c'est celui qui remporte le plus de succès au Canada. Le gouvernement fédéral devrait adopter ce modèle, surtout pour le secteur public.

Il faut ajouter un cadre réglementaire sur les RRCPD

Les RRCPD sont exclus de la LNPP, même s'il s'agit des régimes de retraite qui ont remporté le plus de succès au Canada. La *Loi* doit être réformée afin de structurer les RRCPD de façon à garantir des prestations sûres et prévisibles aux retraités, et non pas de permettre aux employeurs de remplacer ce type de prestations par des prestations cibles.

Une approche sensée de la réforme doit passer par l'intégration d'un cadre réglementaire sur les RRCPD dans la LNPP. Étonnamment, cette loi ne définit même pas les RRCPD. Donc, personne ne sera surpris d'apprendre qu'on n'y trouve pas non plus de cadre réglementaire. La situation n'est pas la même en Ontario, en Colombie-Britannique, en Alberta et en Nouvelle-Écosse, des provinces dont les lois réglementent les régimes de retraite conjoints. L'AFPC serait heureuse de participer à une consultation sur la réforme de la LNPP et la création de RRCPD fédéraux.

VII. RÉSUMÉ ET CONCLUSIONS

- Le but principal de tout régime de retraite est de fournir une pension suffisante, sûre et prévisible. La conversion proposée des prestations déterminées en prestations cibles nous éloignera du but. Au contraire, elle ne fera qu'augmenter les risques financiers courus par les employés et les retraités, en plus de créer de l'incertitude et de réduire le montant des pensions.
- Une réforme de la LNPP est nécessaire, mais remplacer de bons régimes de retraite par des prestations instables n'est pas la solution.
- La réforme doit plutôt passer par l'enchâssement des régimes de retraite conjoints à prestations déterminées dans la LNPP. Le fédéral accuse un important retard à cet effet, loin derrière l'Ontario, la Colombie-Britannique, l'Alberta et la Nouvelle-Écosse.
- La réforme doit aussi éliminer les exigences trop onéreuses de solvabilité des régimes de retraite. Au lieu de les imposer à l'ensemble du système, le gouvernement doit souscrire une assurance qui protégera la sécurité des pensions en cas de faillite d'un régime.
- Le projet de loi C-27 comporte des risques bien réels pour les employés et les retraités :

- Les employeurs remplaceront les bons régimes à prestations déterminées par des régimes à prestations cibles.
 - Un vague processus de « consentement », qui donnera amplement l'occasion aux employeurs de faire pression sur leurs employés et retraités, libérera les employeurs de leur promesse de garantir, en compensant tout déficit, les prestations déjà acquises par les employés. Cela créera un climat d'incertitude et réduira les prestations.
 - Les régimes à prestations cibles seront complexes et leur administration coûtera cher. Le montant des prestations sera calculé en fonction de prévisions sur 20 ans. Puisqu'aucun modèle n'est capable de prévoir l'avenir avec un degré d'exactitude de 90 %, comme l'exigerait le gouvernement, toute promesse fondée sur la modélisation sera trompeuse et néfaste pour le système de pensions canadien.
-