

Message du président

Il y a environ un an, les médias, à la suite de messages pour le moins peu subtils reçus de notre gouvernement, ont commencé à nous enquiquiner au sujet des « déficits des caisses de retraite », du « coût élevé des régimes de pension pour les contribuables » et de la « pleine pension à l'âge de seulement 55 ans ».

Compte tenu que le régime de pension de retraite de la fonction publique fédérale se situe nettement dans la moyenne,

Suite à la page 2 ►

Les pensions dans la fonction publique fédérale – le mythe du Cadillac

Introduction

Bon nombre de personnes estiment que les pensions sont une question ennuyeuse, qu'il vaut mieux laisser aux spécialistes, comptables et actuaires. Mais, à mesure que les effectifs vieillissent, la pension revêt de plus en plus d'importance. Outre le salaire, elle devient le plus important avantage social provenant d'un emploi, en particulier lorsque les employés prennent conscience qu'elle constituera leur principale source de revenu pour le reste de la vie, une fois à la retraite.

Les spécialistes des ressources humaines dans les secteurs privé et public reconnaissent que le recrutement de travailleurs d'un âge plus avancé a fait de la pension un facteur déterminant du choix de carrière. L'âge médian des employés recrutés pour une période indéterminée dans la fonction publique fédérale en 2008-2009 était de 34 ans. On a avancé que le régime de pension de retraite de la fonction publique fédérale, régi par la *Loi sur la pension de la fonction publique* (LPFP), est un avantage concurrentiel dans le recrutement d'employés. Bien que la sécurité de la pension soit plus importante pour les travailleurs d'un

âge plus avancé, dont le nombre dans la fonction publique fédérale est à la hausse, même les jeunes employés se préoccupent désormais davantage de leur sécurité financière en vieillissant.

Si vous bénéficiez d'un régime de pension d'employeur, il faut vous considérer comme privilégiés. Environ 60 % des travailleurs canadiens, soit approximativement 11 millions de personnes, n'ont aucun régime de pension et devront s'en remettre à leurs épargnes personnelles, à leurs REER et aux prestations du Régime de pensions du Canada (RPC) ou du Régime des rentes du Québec (RRQ), de la Sécurité de la

Suite à la page 2 ►

Dans ce numéro

- **Message du président** p.1
- **Les pensions dans la fonction publique fédérale – le mythe du Cadillac** p.1
- **A. Superannuation** p.3
- **B. La pleine pension et la pension non réduite** ... p.3
- **C. Les cotisations** p.4
- **D. L'intégration de la rente du RPC/RRQ** p.4
- **E. La comparaison avec d'autres régimes** p.5
- **E-1. Les cotisations** p.5
- **E-2. Les prestations** p.5
- **E-3. Le salaire moyen et l'indexation** p.5
- **F. L'excédent et le risque** ... p.6
- **Leçons historiques** p.7
- **G. Les incidences du contrôle des salaires** p.8
- **H. Le Cadillac des régimes?** p.8
- **Conseil exécutif national** . p.12
- **Personnel du Bureau national** p.12

Message du président, suite de la page 1

pourquoi les hauts fonctionnaires n'ont-ils pas rédigé et publié leur propre analyse pour éclairer le débat public? Il faut croire que les faits et l'analyse ne concordent pas avec le programme idéologique du gouvernement conservateur, qui semble se borner à rester silencieux dans le débat public et à formuler des politiques reposant sur le mythe du « Cadillac » des régimes de pension de retraite.

L'Association canadienne des employés professionnels ne saurait laisser le gouvernement diriger le pays en se fondant sur des mythes, de la désinformation et des demi-vérités. C'est pourquoi nous avons décidé de publier, à l'intention tant de nos membres que des autres Canadiens et Canadiennes – y compris nos décideurs –, une analyse exhaustive et impartiale du régime de pension de retraite de la fonction publique fédérale.

Après lecture du document, vous saurez qui paye quoi et quelle est la nature des prestations offertes.

Nous vous exposons les faits, rien que les faits, pour vous aider à vous faire votre propre opinion. Nul doute que vous trouverez le tout utile. ●

Claude Poirier
Le président de l'ACEP

Introduction, suite de la page 1

vieillesse (SV) et peut-être même du Supplément de revenu garanti (SRG) comme sources de revenu, une fois à la retraite.

Pour les 40 % de travailleurs qui jouissent d'un régime de pension d'employeur, il existe fondamentalement deux types de régimes – à prestations déterminées et à cotisations déterminées. Il y a aussi des régimes hybrides qui contiennent les deux, mais ils sont rares. Le régime de pension de la fonction publique fédérale comporte un barème de prestations déterminées, et d'aucuns le perçoivent comme le « summum » ou le « Cadillac » des régimes. Cette caractérisation est peut-être exagérée à outrance par la presse, et les groupes de réflexion conservateurs en ont fait un ballon politique aux fins de créer un climat d'antipathie à l'égard de ces régimes et de leurs adhérents.

Ce parti pris contre le régime de pension de la fonction publique fédérale a percé jusque dans les médias nationaux. Dans une récente analyse des régimes à prestations déterminées et à cotisations

déterminées, le Globe and Mail a donné comme exemple un régime à prestations déterminées dont l'adhérent avait un revenu annuel de 111 000 \$ et une pension d'environ 86 000 \$ par année. L'année dernière, la pension moyenne versée aux fonctionnaires fédéraux retraités s'est établie à environ 24 000 \$ – on est loin du « summum » ou du « Cadillac » comme versements. Quelle mouche a bien pu piquer le Globe and Mail pour qu'il décide d'utiliser le niveau de rémunération de la catégorie de la direction comme exemple courant? Question épineuse. Dans la même veine tendancieuse, le Globe and Mail a, dans un éditorial, souligné combien les syndicats de fonctionnaires fédéraux avaient été fructueux dans la « négociation » des dispositions du régime. *Or, ce régime n'est pas négocié.* C'est le gouvernement/l'employeur qui l'impose par voie législative. La goutte d'eau qui a fait déborder le vase fut sans contredit le rapport que l'Institut C.D. Howe a publié en décembre dernier et dans lequel il est allégué que le régime accuse un

déficit caché de 58 milliards de dollars. Ce chiffre a été établi arbitrairement, et les actuaires comme la Vérificatrice générale du Canada, qui protège les fonds publics, ne l'entérinent pas. Il n'en reste pas moins que la couverture nationale de cette « étude » a eu l'effet escompté et que, comme il fallait s'y attendre, la fonction publique fédérale a écopé. Ensemble, ces assauts contre le régime de pension de la fonction publique fédérale ont placé les fonctionnaires et leurs représentants sur la défensive. L'absence de toute réponse crédible du gouvernement en place n'a que contribué à étayer ces inexactitudes et faussetés.

L'heure est donc peut-être venue de rétablir certaines vérités fondamentales relatives à la pension et d'examiner quelques faits, questions et mythes entourant le régime de pension de la fonction publique fédérale. Si ce régime est perçu comme le Cadillac, il serait peut-être temps d'en vérifier les pneus, de regarder sous le capot et d'en faire un essai routier...

A. Le régime de pension de retraite de la fonction publique fédérale

Supposons qu'un fonctionnaire fédéral envisage de prendre sa retraite. Pour simplifier l'analyse, nous n'utiliserons que les cas les plus habituels. Le calcul de la pension est une opération relativement simple :

La formule de calcul de la pension

2 pour cent X nombre d'années de service ouvrant droit à pension X salaire moyen des cinq années consécutives les mieux payées

Vous pouvez commencer à toucher votre pension si vous avez 60 ans ou plus et comptez au moins deux années de service. Vous pouvez également recevoir une rente (pension) immédiate si vous avez entre 55 et 60 ans et comptez au moins 30 années de service ouvrant droit à pension. La deuxième condition est souvent appelée disposition de retraite anticipée, ou « formule 85 », c.-à-d. que l'âge plus le nombre d'années de service doivent correspondre à 85. Toutefois, il faut être âgé d'au moins 55 ans dans ce cas. Voyons donc les exemples suivants qui permettent au fonctionnaire de toucher une pension « non réduite » :

1. Le fonctionnaire a 61 ans et compte 20 années de service, et son salaire moyen des cinq

années consécutives les mieux payées s'établit à 50 000 \$. Il ou elle aurait droit à une pension immédiate de 20 000 \$.

2. Le fonctionnaire a 55 ans et compte 30 années de service, et son salaire moyen des cinq années consécutives les mieux payées s'établit à 50 000 \$. Il ou elle aurait droit à une rente immédiate de 30 000 \$.

En vertu du régime fédéral, le pourcentage maximum possible est de 70 %, soit une période de 35 années de service. C'est ce qu'on appelle la « pleine pension ».

3. Le fonctionnaire a 59 ans et compte 35 années de service, et son salaire moyen des cinq

années consécutives les mieux payées s'établit à 50 000 \$. Il ou elle aurait droit à une pleine pension (rente immédiate) de 35 000 \$.

Si le fonctionnaire ne remplit pas les conditions pour une rente immédiate (avoir 60 ans ou plus, ou avoir entre 55 et 60 ans et compter suffisamment d'années de service pour atteindre le chiffre 85), il ou elle a alors le loisir d'opter pour une pension différée jusqu'à ce qu'il ou elle ait 60 ans. Ou encore, si le fonctionnaire a 50 ans, il ou elle peut toucher une « allocation annuelle », c.-à-d. une pension réduite en se prévalant de la retraite anticipée. ●

B. La pleine pension et la pension non réduite

Le public et la presse confondent souvent la pension non réduite et la pleine pension. Ce faisant, le public a été porté à croire que les fonctionnaires peuvent prendre leur retraite à 55 ans et toucher une pleine pension de 70 % du salaire moyen de leurs cinq années consécutives les mieux payées. Toutefois, la plupart des fonctionnaires, voire la grande majorité, qui prennent

leur retraite à 55 ans comptent moins de 35 années de service et ne touchent pas la « pleine pension ». Pour y avoir droit à 55 ans, il aurait fallu qu'ils aient commencé à travailler à 20 ans. La majorité des diplômés universitaires, comme les membres de l'ACEP, sont encore aux études à cet âge-là. De fait, compte tenu de l'âge de plus en plus avancé auquel les travailleurs joignent la

fonction publique, ils ne peuvent pas s'attendre à toucher la pleine pension à 55 ans. Une majorité écrasante des fonctionnaires qui prennent leur retraite à 55 ans et qui comptent au moins 30 années de service touchent une pension « non réduite », qui peut être de jusqu'à 10 % de moins que la pleine pension. ●

C. Les cotisations au régime de pension

Le public se fait aussi l'idée fausse que les fonctionnaires ne versent pas de cotisations à leur régime de pension. Certains croient à tort que les contribuables paient toutes les cotisations au régime. En fait, les fonctionnaires paient une part importante des cotisations du régime à même leurs salaires. Chose intéressante, le montant que les fonctionnaires versent augmente au fil du

temps. Il existe toutefois un autre élément de complexité. Le régime de pension de la fonction publique est intégré au Régime de pensions du Canada (RPC) ou au Régime des rentes du Québec (RRQ). Cela étant, on ne saurait discuter de cotisations ou de prestations sans tenir compte des deux régimes.

Il existe un maximum de gains pour les cotisations au RRQ et au

RPC. Les fonctionnaires fédéraux, comme tous les autres Canadiens et Canadiennes, versent un pourcentage de leurs salaires en cotisations (maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP)). Pour les gains supérieurs au MGAP, ils versent un pourcentage additionnel qui comprend une prime au titre de l'indexation des rentes.

Taux de cotisation des fonctionnaires 2000-2013

Année	2000	2006	2008	2009	2010	2013
Gains inférieurs au maximum établi par le RPC/RRQ	4,0 %	4,3 %	4,9 %	5,2 %	5,5 %	6,4 %
Gains supérieurs au maximum établi par le RPC/RRQ	7,5 %	7,8 %	8,4 %	8,4 %	8,4 %	8,4 %

Depuis l'an 2000, la cotisation des fonctionnaires au RPC a augmenté de 37,5 % et leur cotisation pour leurs gains supérieurs au MGAP, de 12 %. Une autre hausse des taux de cotisation des employés au titre du RPC et du RRQ est prévue pour 2013. Outre la cotisation

des fonctionnaires, le RPC, le RRQ et la LPFP exigent une cotisation de l'employeur. On estime que, d'ici 2013, la part de l'employeur comptera pour 62 % de la cotisation totale et celle des fonctionnaires, 38 %. La loi actuelle fixe à 40 % la cotisation maximale des fonctionnaires. Il y a

aussi lieu de noter que la cotisation des employés comprend également 1 % du salaire aux fins de l'indexation de la rente ou de l'allocation de retraite en fonction de l'indice des prix à la consommation (IPC). ●

D. L'intégration de la pension de retraite et de la rente du RPC/RRQ

Vous pensez peut-être que les fonctionnaires, tout comme leurs homologues du secteur privé, touchent une rente du RPC *en sus* de leur pension de retraite. Ce n'est pas tout à fait exact. Étant donné que les deux régimes sont intégrés, la rente ou l'allocation que le fonctionnaire retraité reçoit sera réduite de plusieurs milliers de dollars lorsqu'il ou elle atteindra 65 ans. L'objectif est de faire en sorte que le montant total que le pensionné ou la pensionnée touche à la fois du

RPC (ou du RRQ) et du régime de pension de retraite après l'âge de 65 ans ne soit pas supérieur à ce qu'il touchait de son seul régime de pension de retraite avant 65 ans. L'homogénéisation des cotisations pour les deux régimes entraîne une homogénéisation des prestations à 65 ans. Il existe d'autres régimes de pension qui cumulent les prestations au lieu de les homogénéiser. En conséquence, même si les fonctionnaires versent une cotisation au RPC (ou au RRQ), une réduction

compensatoire des prestations empêche toute amélioration nette des prestations après 65 ans. La formule de calcul de cette réduction se trouve dans la LPFP. De récentes modifications apportées à cette formule de calcul de la réduction s'imposaient pour garantir que les prestations en vertu de la LPFP ne soient pas réduites d'un montant supérieur à la rente du RPC après 65 ans. ●

E. La comparaison avec d'autres régimes

En mai 2007, des consultants dont le Conseil du Trésor avait retenu les services ont présenté au Comité consultatif sur la pension de la fonction publique une analyse comparant le régime de la LPFP et 18 autres grands régimes de pension de retraite comparables, notamment du secteur privé, de divers gouvernements provinciaux, d'universités et d'autres organismes quasi-gouvernementaux. Chose étonnante, la seule conclusion logique qu'il soit possible de tirer concernant le régime de la LPFP est qu'il s'inscrit nettement dans la moyenne des régimes.

1. Les cotisations

Selon le rapport des consultants, le taux de cotisation des employés sur leurs gains inférieurs au MGAP s'établit à 4,6 % pour le régime de la LPFP (2007). Il vient au quatrième rang des taux de cotisation les moins élevés chez les régimes visés. Toutefois, la hausse des taux de cotisation en vertu de la LPFP de 6,4 % prévue pour 2013 devrait porter ces taux à la valeur médiane. (Voir le graphique 1 en page 9 et le tableau « Taux de cotisation des fonctionnaires 2000-2013 » en page 4.)

De même, dans le cas des gains supérieurs au MGAP, le taux de cotisation des fonctionnaires assujettis à la LPFP s'établit à 8,1 % (2007), ce qui se rapproche de la valeur médiane de 8,5 %, et, compte tenu de la hausse à 8,4 % amorcée en 2008, il faudrait le considérer comme bien dans la moyenne à cet égard. Chose intéressante, les régimes du secteur privé ciblés par le Conseil du Trésor avaient des taux de cotisation inférieurs à 5,1 %. Par contraste, plusieurs autres régimes

supérieurs à la valeur médiane comptaient des taux de cotisation variant entre 9,6 % et 10 %. (Voir le graphique 2 en page 10.)

2. Les prestations

Étant donné que certains régimes sont peut-être intégrés au RPC/RRQ et d'autres, cumulés, nous pouvons établir une comparaison de tous les régimes en examinant le droit à pension viagère pour les salaires supérieurs et inférieurs au MGAP. Comme il fallait s'y attendre, ce droit pour la totalité des 19 régimes correspond à 2 % du salaire par année de service ouvrant droit à pension pour les gains supérieurs au MGAP. La différence dans les prestations vient du droit à pension acquis pour les gains inférieurs au MGAP. Pour 2007, neuf régimes, y compris celui de la LPFP, comptaient le droit le moins élevé de 1,3 % par année de service ouvrant droit à pension pour les gains inférieurs au MGAP. Ici encore, cela reflète l'intégration avec le RPC ou de RRQ et les incidences de la formule de calcul de la réduction en vertu de la LPFP. Les régimes des organismes du secteur privé étaient sensiblement plus élevés, soit jusqu'à concurrence de 2,0 % par année de service ouvrant droit à pension pour les gains inférieurs au MGAP. (Voir le graphique 3 en page 11.)

Il y a lieu de noter que les modifications prévues à la formule de calcul de la réduction en vertu de la LPFP donneront 1,375 % par année de service ouvrant droit à pension pour les gains inférieurs au MGAP. Toutefois, même lorsque les modifications à la LPFP entreront en vigueur en 2012, le droit à pension viagère pour les gains inférieurs au

MGAP sera moins élevé que ceux des deux régimes du secteur privé et de plusieurs organisations comparables.

3. Le salaire moyen et l'indexation

Ici encore, dans l'étude comparative commandée pour le Comité consultatif sur la pension de la fonction publique, trois des 19 régimes établissaient le salaire moyen le plus élevé en fonction des trois années les mieux payées, ce qui donne un salaire moyen plus généreux que dans le cas de la LPFP. Neuf des 16 autres régimes calculaient le salaire moyen en fonction des cinq années les mieux payées. Les sept derniers régimes, y compris celui de la LPFP, établissaient le salaire moyen en fonction des cinq années consécutives les mieux payées, ce qui est moins avantageux.

Sept des 19 régimes ciblés prévoyaient une indexation annuelle inférieure au plein IPC. Les neuf autres régimes, y compris celui de la LPFP, prévoyaient la pleine indexation fondée sur l'IPC. ●

F. L'excédent et le risque

Aucune question relative aux pensions de retraite n'a obtenu autant de couverture médiatique que celle de la mainmise du gouvernement sur l'excédent des caisses de retraite des fonctionnaires en 1999. L'affaire reste en litige encore aujourd'hui. Cependant, l'un des arguments que le gouvernement a invoqués dans les débats publics, indépendamment des questions de droit, repose sur la notion de risque ou de déficit dans les bénéfiques nets du régime. Le gouvernement a fait valoir qu'étant donné que les fonctionnaires jouissent d'un régime à prestations déterminées sans risque, lui seul assume le plein risque de déficit dans les bénéfiques nets du régime. En conséquence, il devrait être l'unique bénéficiaire de tout excédent de la caisse de retraite. L'argument est probant, du moins en apparence.

Malheureusement, le gouvernement a depuis très longtemps – en particulier en périodes de difficultés financières – l'habitude de vouloir transférer ce risque (les coûts) aux fonctionnaires fédéraux, et même aux retraités.

1. Au début des années 1980, le Canada était aux prises avec une grave récession économique mondiale, aggravée par une inflation galopante. Le gouvernement libéral a répliqué par l'implantation du programme de 6 & 5, qui limitait les hausses de salaires et de prix à 6 % et à 5 % sur une période de deux ans. Le programme a eu des incidences directes sur les salaires dans la fonction publique et l'indexation des pensions de retraite. Toutefois, le gouvernement a donné aux aînés l'assurance qu'il rétablirait à la première occasion la pleine indexation à laquelle ils avaient droit. Or, aucun gouvernement n'a tenu cette « promesse ».
2. En 1985, le gouvernement conservateur, face à la prévision de hausses dans les coûts du régime et à un « déficit du régime » réel, a tenté d'obtenir une entente qui aurait remplacé la garantie d'une pension indexée par une limite d'indexation qui serait fonction
- des bénéfiques nets. En contrepartie, le gouvernement a offert d'établir un conseil de gestion de la pension mixte qui comprendrait des représentants de l'employeur et des syndicats. La tentative a échoué par suite d'une réaction politique défavorable et du rejet de cette proposition par les divers syndicats de fonctionnaires et les retraités.
3. Au cours des années 1990, le gouvernement libéral a lancé un programme de contrôle des salaires qui a duré six ans et qui comportait un gel des salaires pour les cinq dernières années. Étant donné que les pensions de retraite des fonctionnaires sont fonction d'un salaire moyen, ces mesures ont eu pour effet de réduire d'environ 15 % les pensions futures. Il est noté que c'est là la principale raison pour laquelle le régime de pension de retraite de la fonction publique fédérale d'avant 1999 a accumulé un excédent de 30 milliards de dollars, sur lequel le gouvernement a alors fait mainmise.
4. Il va de soi qu'on ne peut examiner les actes de 1999 du gouvernement fédéral en vase clos ou indépendamment de ceux d'autres employeurs dont les

responsabilités sont similaires. Au moment même où le gouvernement libéral détournait l'excédent de la caisse de retraite, la Société centrale d'hypothèques et de logement (SCHL) du Canada se trouvait confrontée dans un dilemme semblable. Le régime de la SCHL accusait un important excédent, et rien n'était prévu dans le régime concernant sa répartition. La SCHL a décidé de partager l'excédent avec ses employés. Rien en droit ne l'y obligeait. Il s'est agi pour elle d'une décision morale sur le plan d'action qui convenait. Dans le cas d'autres régimes de pension de retraite, on répartit couramment les excédents entre les employeurs et les adhérents. Naturellement, dans certaines circonstances, les tribunaux canadiens ont dû protéger les régimes de pension contre des raids de l'employeur. En 1985, le gouvernement fédéral a adopté la *Loi sur les normes de prestation de pension* (LNPP), qui régit les régimes du secteur privé et qui, en outre, protège les excédents des régimes de pension contre les raids des employeurs. La LNPP ne s'applique pas au régime de pension de la fonction

Leçons historiques

Comme il a été souligné, aucune question n'a retenu autant l'attention des fonctionnaires que le litige relatif aux pensions de retraite entre le gouvernement du Canada et les agents négociateurs et les associations des fonctionnaires fédéraux.

Il faut prendre conscience qu'avant 1999, le régime de la LPFP était d'ordre administratif et qu'aucuns fonds n'étaient investis dans les marchés financiers. Le gouvernement retenait bien à la source 7,5 % des salaires de ses fonctionnaires, mais ces sommes étaient rapidement ajoutées aux recettes générales du gouvernement et dépensées. Ce montant plus la cotisation de l'employeur étaient ensuite comptabilisés dans les comptes de pension comme créance exigible du régime. Il s'agissait effectivement de la plus importante reconnaissance de dette de toute l'histoire du Canada. Les créances exigibles étaient ensuite créditées avec intérêts en fonction de la moyenne mobile du taux de rendement des obligations à 20 ans. Il va sans dire que cela se révélait fort avantageux pour le gouvernement, car ce taux était sensiblement inférieur aux taux d'intérêt courants tout au cours des années 1970 et 1980. C'était effectivement une source de capitaux empruntés à des taux inférieurs à ceux du marché. La différence entre la créance exigible du régime et les coûts prévus des bénéfices nets du régime était l'« excédent actuariel ». Compte tenu du gel des salaires d'une durée de six ans imposé par le gouvernement libéral au cours des années 1990, les prévisions actuarielles des bénéfices nets du régime

ont fortement chuté, ce qui a entraîné un excédent actuariel d'environ 30 milliards de dollars dans les registres officiels des comptes de pension. Le problème pour le gouvernement consista alors à trouver un moyen d'accéder à ces fonds de manière ingénieuse, à ses propres fins. Vers 1995, le gouvernement a donc commencé à « amortir » une partie de l'excédent comme crédit net au titre de sa cotisation et des intérêts sur celle-ci. Le gouvernement s'est ainsi effectivement accordé un congé de cotisation au régime de pension de retraite. Naturellement, le gouvernement tenait deux jeux de registres comptables. Les comptes de pension reflétaient toujours l'excédent de 30 milliards de dollars, mais les Comptes nationaux du gouvernement reflétaient l'amortissement de l'excédent et la réduction nette dans la dette nationale.

Au moins deux leçons sont à tirer. Premièrement, seules les organisations douteuses tiennent deux jeux de registres comptables pour la même chose. Deuxièmement, s'il y a d'importantes sommes d'argent en jeu, les intérêts financiers du gouvernement dans le régime auront toujours préséance sur toute responsabilité perçue d'administrer honnêtement les fonds de pension. ●

L'excédent et le risque, suite de la page 6

publique. Elle exige que tout employeur qui cherche à accéder à la totalité ou à une partie de l'excédent d'un régime obtienne le consentement des adhérents actuels par vote à la majorité des 2/3 et fasse de même pour les anciens adhérents. Il est à la fois ironique et hypocrite que le gouvernement fédérale impose des normes élevées aux entreprises du secteur

privé qui sont dotées de régimes de pension et qu'il s'en exempte lui-même.

5. Le gouvernement conservateur actuel a récemment limité à 1,5 % les augmentations salariales des fonctionnaires lors de la dernière ronde de négociations et il a déclaré qu'il pourrait geler les salaires dans le prochain budget. Ces

restrictions et ce contrôle des négociations aboutiront sans doute à la réduction des revenus de retraite prévus pour tous les fonctionnaires et à un nouvel excédent du régime. Bien sûr, comme il est stipulé dans la loi actuellement en vigueur, le gouvernement peut puiser dans cet excédent à son gré ou s'accorder un congé de cotisation. ●

G. Les incidences du contrôle des salaires

Les actes des gouvernements successifs ne peuvent que nous porter à conclure que, malgré les dénégations, le gouvernement fédéral comme employeur a, par l'imposition des taux de cotisation et son contrôle des salaires, transféré dans le cours normal des choses les risques à ses employés/retraités. Comme par le passé, ces actes entraîneront probablement des excédents du régime dans l'avenir,

sur lesquels le gouvernement fera fort probablement mainmise.

Les mesures du gouvernement pour contrôler les salaires, par les menaces et la légifération, ont eu des incidences dramatiques sur les pensions des fonctionnaires. Tel que déjà mentionné, le fonctionnaire qui a travaillé au cours de la période de contrôle des salaires des années 1990 et qui a par la suite pris sa retraite a probablement subi une

réduction de 15 % du montant de sa pension, en comparaison de ce qui aurait résulté en période de hausses salariales normales. En outre, les personnes qui ont travaillé au cours de cette période de contrôle des salaires et qui continuent de travailler dans la période actuelle de menace de contrôle des salaires, risquent de subir une baisse de pension de beaucoup supérieure à 15 %. ●

H. Le Cadillac des régimes?

Même en faisant un gros effort d'imagination, il est difficile de considérer le régime de la LPFP comme le Cadillac des régimes. Comme nous en avons fait la preuve, par rapport à d'autres régimes comparables, il se situe dans la moyenne au chapitre des taux de cotisation. Pour ce qui est des gains supérieurs au MGAP, le pourcentage acquis pour chaque année de service ouvrant droit à pension est comparable à ceux de tous les autres régimes. Toutefois, pour les gains inférieurs au MGAP, ce pourcentage est inférieur à la moyenne. De plus, bien qu'il soit

aussi dans la moyenne au plan de l'indexation à l'IPC, sa méthode de calcul du salaire moyen est légèrement moins avantageuse que celles de la moitié des autres régimes utilisés à des fins de comparaison.

En outre, le régime de la LPFP est vulnérable à des mesures unilatérales du gouvernement visant à réduire sensiblement la valeur des salaires au moyen de gels de salaires légiférés. Les gels de salaires des fonctionnaires ont non seulement des incidences immédiates sur les dépenses et le budget du gouvernement, mais ils entraîneront aussi des excédents de caisse de retraite

dans l'avenir sur lesquels le gouvernement pourra faire mainmise ou qu'il pourra utiliser pour s'accorder un congé de cotisation. Enfin, compte tenu du caractère législatif unique de la LPFP, le gouvernement dispose d'un certain nombre d'options pour transférer effectivement les coûts du régime à ses fonctionnaires.

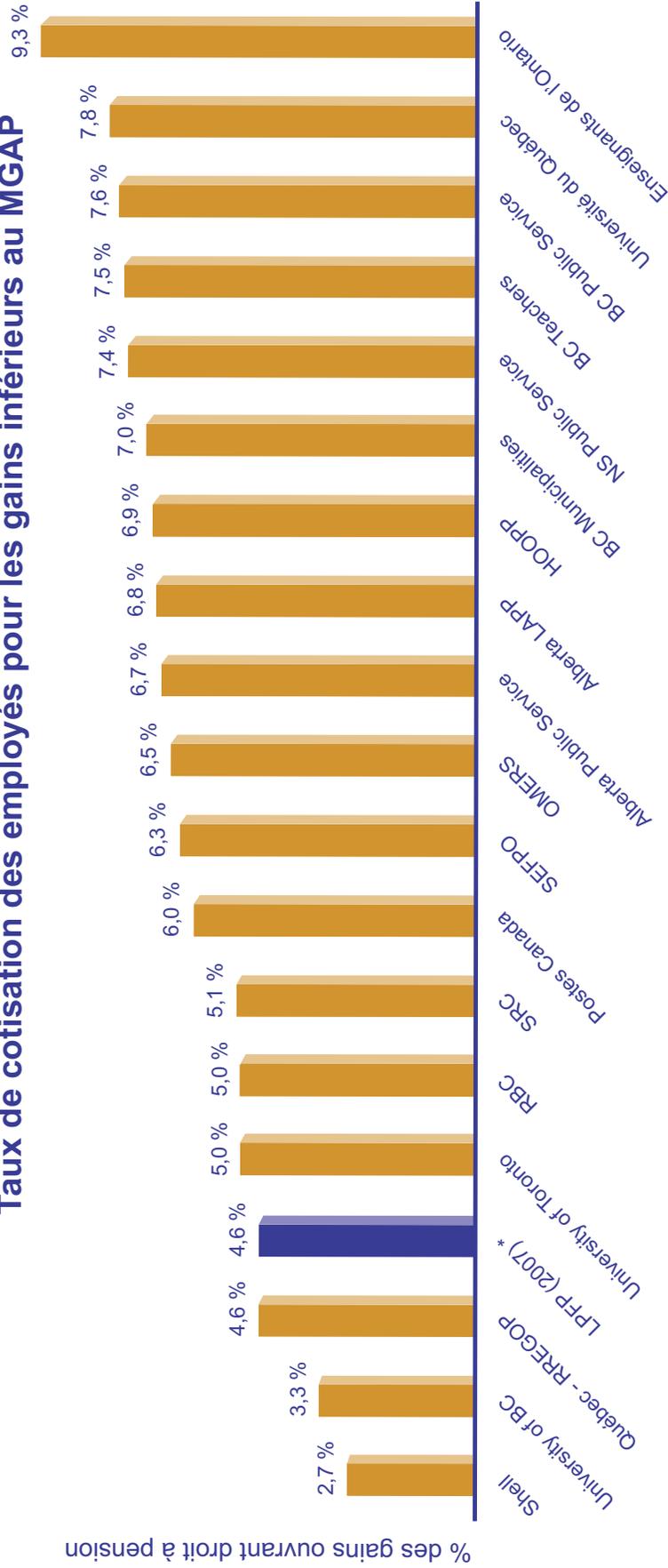
Avant d'acheter ce Cadillac, il serait sage de vérifier sous le capot! ●

L'ACEP tient à remercier l'ancien président Bill Krause de sa contribution au présent numéro. M. Krause a longtemps siégé au Comité consultatif sur la pension de la fonction publique et il est considéré comme un spécialiste dans ce domaine.

Graphique 1

Taux de cotisation

Taux de cotisation des employés pour les gains inférieurs au MGAP



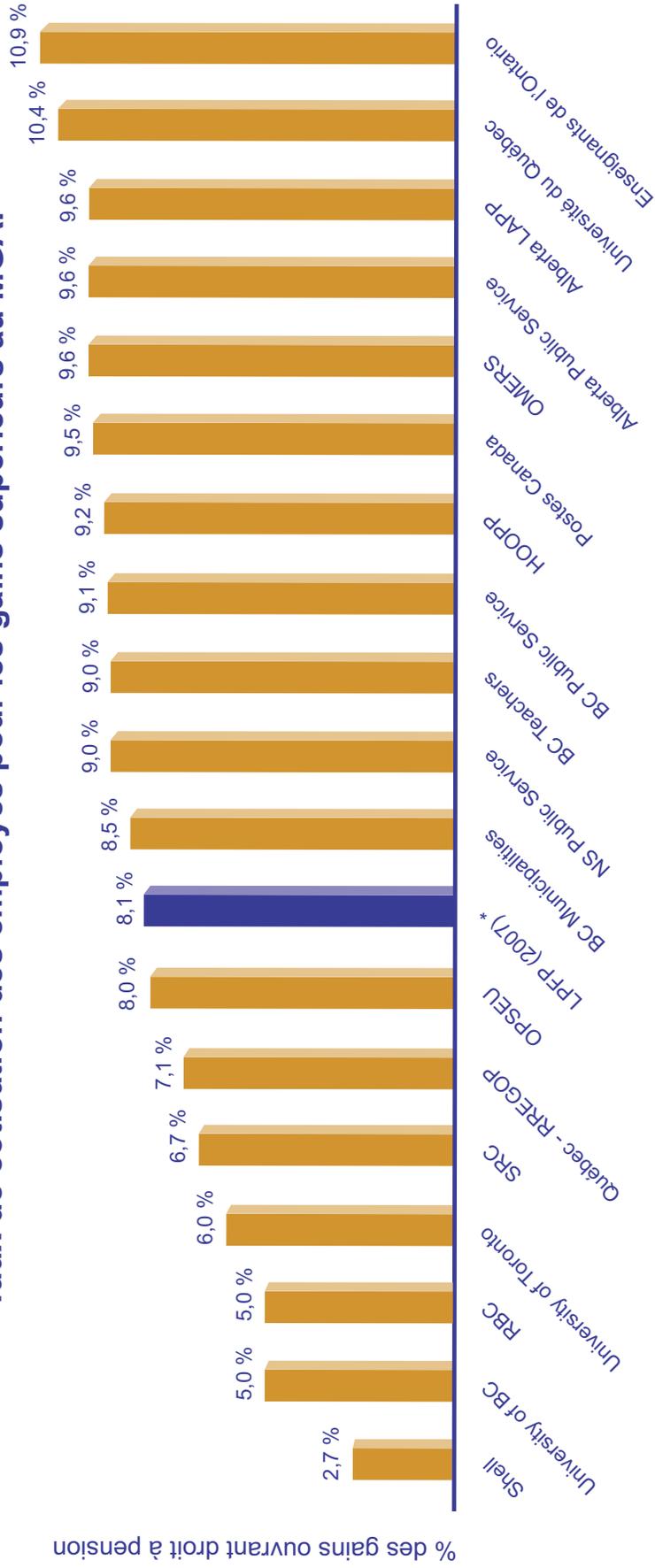
* Hausses du régime de la LFPF à 4,9 % (2008), 5,2 % (2009), 5,5 % (2010), 6,4 % (2013)

% des gains ouvrant droit à pension

Graphique 2

Taux de cotisation

Taux de cotisation des employés pour les gains supérieurs au MGAP



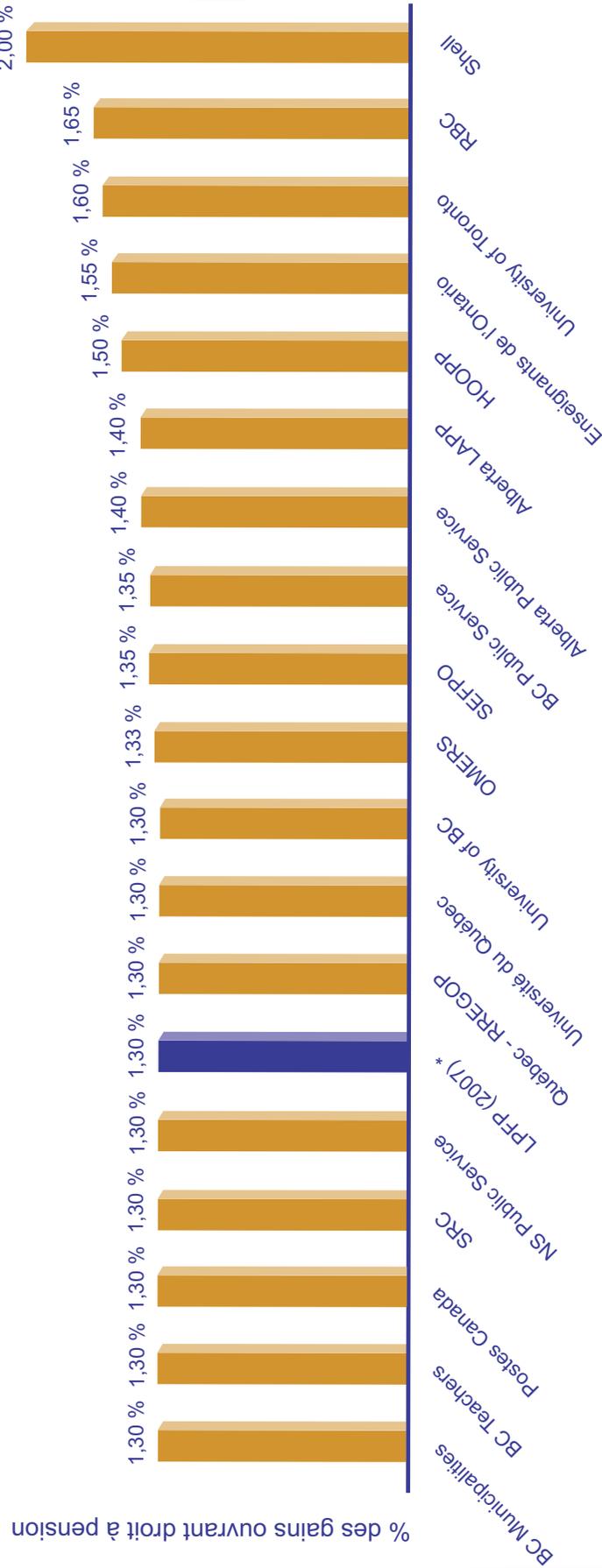
* Hausse du régime de la LPFP à 8,4 % (2008)

% des gains ouvrant droit à pension

Graphique 3

Prestations de retraite

Droit à pension viagère pour les gains inférieurs au MGAP



* Hausse du régime de la LFPF à 1,375 % (2012)

Association canadienne des employés professionnels Conseil exécutif national

Les comptes rendus des réunions de tous les comités de l'ACEP sont affichés sur le site Web à www.acep-cape.ca.

Claude Poirier	Président	ACEP	613-236-9181, 1-800-265-9181
Ray Zwicker	Vice-président EC – BdP	Travaux publics et Services gouvernementaux	819-956-7153
André Picotte	Vice-président TR	Travaux Publics et Services gouvernementaux	
		Bureau de la traduction	819-994-1288
Jean-Luc Bourdages	Administrateur BdP	Bibliothèque du Parlement	613-996-8979
Sandra Chatterton	Administratrice EC	Santé Canada	613-954-8769
Ian Dawson	Administrateur EC	Travaux publics et Services gouvernementaux	604-775-9356
Richard Duranceau	Administrateur EC	Ressources humaines et Développement des compétences	819-994-4973
Carl Lakaski	Administrateur EC	Agence de la santé publique du Canada	613-954-8645
Damian Londynski	Administrateur EC	Ressources humaines et Développement des compétences	819-953-7555
Sean Maguire	Administrateur EC	Affaires indiennes et du Nord	819-997-9139
Stephen Mullen	Administrateur TR	Travaux Publics et Services gouvernementaux	
		Bureau de la traduction	613-995-7974
Julie Pentick	Administratrice EC	Santé Canada	613-946-9163
Gregory Phillips	Administrateur EC	Statistique Canada	613-951-3353
Geneviève Thibault		Travaux Publics et Services gouvernementaux	
Gosselin	Administratrice TR	Bureau de la traduction	450-361-9485
Lee Whitmore	Administrateur EC	Défense nationale	613-995-6244
Michael Zinck	Administrateur EC	Anciens Combattants	902-566-8017
Claude Danik	Directeur exécutif	ACEP	613-236-9181, 1-800-265-9181
Jean Ouellette	Directeur des relations de travail	ACEP	613-236-9181, 1-800-265-9181
Donna Martin	Gestionnaire des services d'administration	ACEP	613-236-9181, 1-800-265-9181

Association canadienne des employés professionnels Personnel du Bureau national

Claude Poirier	Président	cpoirier@acep-cape.ca
Claude Danik	Directeur exécutif	cdanik@acep-cape.ca
Jean Ouellette	Directeur des relations de travail	jouellette@acep-cape.ca
Donna Martin	Gestionnaire des services d'administration	dmartin@acep-cape.ca
Hélène Paris	Agente de recherche	hparis@acep-cape.ca
Deborah Fiander	Agente de communications	dfiander@acep-cape.ca
Sylvie Richard	Agente de l'information	srichard@acep-cape.ca
Isabelle Borré	Agente d'éducation	iborre@acep-cape.ca
Liana Griffin	Adjointe aux services professionnels	lgriffin@acep-cape.ca
Sandra Wensink	Agente des finances	swensink@acep-cape.ca
Sylvie Francoeur	Adjointe à l'agente des finances	sfrancoeur@acep-cape.ca
Claude Archambault	Agent des relations de travail	carchambault@acep-cape.ca
Karen Brook	Agente des relations de travail	kbrook@acep-cape.ca
Isabelle Germain	Agente des relations de travail	igermain@acep-cape.ca
Luc Gervais	Agent des relations de travail	lgervais@acep-cape.ca
Bertrand Myre	Agent des relations de travail	bmyre@acep-cape.ca
Isabelle Petrin	Agente des relations de travail	ipetrin@acep-cape.ca
Lionel Saurette	Agent des relations de travail	lsaurette@acep-cape.ca
Aleisha Stevens	Agente des relations de travail	astevens@acep-cape.ca
Claude Vézina	Agent des relations de travail	cvezina@acep-cape.ca
Anita Bangiricenge	Commis d'administration	abangiricenge@acep-cape.ca
Mark Courty	Commis d'administration	mcourty@acep-cape.ca
Chantale Lebel	Commis d'administration	clebel@acep-cape.ca
Julie Parisien	Commis d'administration	jparisien@acep-cape.ca
Sharon Wilson	Commis d'administration	swilson@acep-cape.ca

This document is also available in English. If you wish to receive an English version of *Professional Dialogue*, please contact the CAPE national office.