



Sauvons les pensions à prestations déterminées. **Arrêtons C-27!**

Document d'information sur le projet de loi C 27

Projet de loi C-27 – Qui est touché?

Tous les cotisants à un RPPD devraient s'opposer à cette proposition de loi. Le gouvernement fédéral a compétence sur deux grands régimes de relations du travail : 1) le secteur fédéral (sociétés de la Couronne, banques et compagnies de télécommunications et de transport; et 2) la fonction publique fédérale (Conseil du Trésor et employeurs distincts). Le projet de loi C 27 touche directement le secteur fédéral, mais non la fonction publique fédérale. Cependant, le secteur fédéral comprend de nombreux membres de l'Institut dans diverses provinces, et les modifications à la loi actuelle auraient des conséquences importantes dans l'ensemble du pays. Le projet de loi C-27 ne touche aucun membre régi par *la Loi sur la fonction publique*, cependant il établit un dangereux précédent pour tous les Canadiens en éliminant les RPPD de la planification de la retraite. Si ces modifications radicales proposées entrent en vigueur dans un secteur de réglementation, nous verrons apparaître une forte tendance, et des pressions de plus en plus grandes seront exercées pour que l'autre secteur adopte aussi ces modifications.

Le projet de loi C-27 et la Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension

Le projet de loi C-27 propose de changer radicalement la Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension (LNPP), qui s'applique aux employeurs régis par le gouvernement fédéral, tels que les sociétés de la Couronne, les banques et les entreprises de télécommunications et de transport. La LNPP est entrée en vigueur il y a 50 ans pour protéger les travailleurs et les régimes de pension d'employeurs en forçant les employeurs à tenir leurs promesses. Elle garantit aux employés les prestations qu'ils ont acquises et force l'employeur à mettre de côté les fonds nécessaires pour financer ces engagements.

Le projet de loi C-27 affaiblit la LNPP et donne aux employeurs la possibilité de se dérober à leurs obligations à l'endroit des retraités.

Régimes de pension à prestations cibles vs régimes de pension à prestations déterminées

Le projet de loi C-27 crée officiellement et légalement un nouveau cadre en matière de pensions régies par le gouvernement fédéral, soit le régime de pension à prestations cibles (RPPC). Outre cette nouvelle structure de régime de retraite, cette mesure législative offre aux employeurs un moyen de convertir les régimes de pension à prestations déterminées (RPPD) en RPPC.

La plupart des membres de l'Institut bénéficient d'un RPPD, qui leur procure un revenu sûr et stable à leur retraite et des prestations prévisibles pendant leur vie active. Dans un RPPD, l'employeur doit assumer les déficits de la caisse de retraite. Pour ce faire, il peut hausser les taux de cotisation, mais les prestations ne changent pratiquement jamais. Même si les conditions peuvent changer, lorsqu'un employé cotise pendant un certain temps, les prestations qu'il reçoit pour cette période sont assurées (sauf en cas de faillite de l'employeur).

Le RPPC ressemble au RPPD, sauf que ce sont les cotisants au régime qui assument les risques et la responsabilité liés aux déficits ou au passif actuariel. Les garanties et les mécanismes de protection des employés sont transférés à l'employeur. Les cotisations de ce dernier ne changent pas, mais les prestations et les cotisations des employés peuvent fluctuer.

Conversion des régimes de pension à prestations déterminées en régimes de pension à prestations cibles

Toutefois, la nouvelle loi ne convertira pas automatiquement tous les RPPD en RPPC. Cette conversion ne peut être une décision unilatérale de l'employeur et les cotisants au régime doivent y consentir.

Conversion des régimes de pension à prestations déterminées en régimes de pension à prestations cibles (suite)

Un employeur pourrait aussi liquider un RPPD et créer un nouveau RPPC, ou exploiter les 2 plans à la fois.

Le projet de loi C-27 établit un processus par lequel les employeurs échangent un régime par un autre et offre un mécanisme de conversion d'un RPPD à un RPPC. Cela inclut le processus d'avis que l'employeur doit suivre pour que les cotisants au RPPD puissent renoncer aux prestations qu'ils ont déjà accumulées.

Cette disposition est très dangereuse, car elle donne aux employeurs un but avantageux à réaliser au détriment des travailleurs et leur procure en plus le moyen de parvenir à leurs fins. Si cette loi entre en vigueur, nous prévoyons que les employeurs défendront agressivement ces changements à la table de négociations et forceront les travailleurs à choisir entre un long lock-out et l'acceptation de l'irréparable érosion de cet avantage social à long terme.

L'exemple du Nouveau-Brunswick

En 2012, le gouvernement conservateur du Nouveau-Brunswick a adopté une loi permettant aux employeurs de se libérer de leurs obligations et de mettre en place ce qu'ils appellent des régimes de pensions « à risques partagés ». Le terme « risques partagés » est trompeur, car en fait l'employeur se libère et fait assumer tous les risques aux cotisants au régime, y compris aux travailleurs déjà à la retraite.

L'exemple de cette province est un cas extrême, car son gouvernement a imposé de force ce régime à des milliers de travailleurs tout en permettant aux travailleurs de faire ce changement de plein gré. Les résultats préliminaires de ces actions sont troublants.

Les travailleurs qui ont accepté la conversion de leur régime de pension estiment qu'on les a induits en erreur en leur donnant de l'information trompeuse ou erronée. Les cotisants se sont fait dire que les conditions de leur ancien régime étaient « pratiquement garanties » alors qu'en réalité ils avaient carrément renoncé à leurs garanties juridiques en convertissant leur régime de pension.

Depuis l'entrée en vigueur récente de cette loi du Nouveau-Brunswick, le nombre de Néo brunswickois ayant un RPPD a chuté de plus de 14 %.

