

ARUC

INNOVATIONS
TRAVAIL
EMPLOI

COMPRENDRE LE RÉGIME DE
RETRAITE DE LA FONCTION
PUBLIQUE FÉDÉRALE ET LES
QUESTIONS SOCIALES QUI EN
DÉCOULENT

MÉLISSA PLAMONDON

DOCUMENT DE RECHERCHE
DR-2009-002



UNIVERSITÉ
LAVAL

Alliance de recherche
universités-communautés
Innovations, travail et emploi

**COMPRENDRE LE RÉGIME DE RETRAITE DE LA FONCTION
PUBLIQUE FÉDÉRALE ET LES QUESTIONS SOCIALES QUI EN
DÉCOULENT**

MÉLISSA PLAMONDON

Sous la direction de FRÉDÉRIC HANIN

Document de recherche
DR-2009-002

Avril 2009

Cette étude a été réalisée sous forme d'essai de maîtrise dans l'axe 4 de l'ARUC sur « les protections sociales ». Elle a été subventionnée par l'ARUC.

Cahiers de l'Alliance de recherche universités-communautés (ARUC)

Collection Document de recherche - DR-2009-002

« Comprendre le Régime de retraite de la fonction publique fédérale et les questions sociales qui en découlent »

Mélissa Plamondon

ISBN 978-2-923619-36-1

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2009

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2009

Présentation de l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*

La mondialisation, le progrès soutenu et constant des nouvelles technologies et le développement de l'économie du savoir représentent autant de facteurs qui obligent les organisations, quelles qu'elles soient, à innover dans leurs pratiques de travail et de gestion. La réussite de ces innovations exige toutefois de pouvoir compter sur une main-d'œuvre en santé, qualifiée et flexible, bénéficiant d'une sécurité d'emploi et de revenu. Telle est la préoccupation centrale de l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*.

Cette alliance de recherche, mise en œuvre par le Département des relations industrielles de l'Université Laval, réunit, pour une période de cinq ans (2005-2010), les principaux chercheurs et acteurs du monde du travail et de l'emploi au Québec. Elle s'appuie d'une part sur une équipe de recherche multidisciplinaire composée de plus de trente chercheurs provenant majoritairement du Département des relations industrielles de l'Université Laval, de même que de l'Université de Montréal, de l'Université du Québec à Montréal, de l'Université du Québec en Outaouais et de l'IRSST. Elle fait d'autre part appel à un vaste réseau de partenaires appartenant autant aux milieux patronaux, syndicaux et gouvernementaux qu'au monde communautaire.

Une approche novatrice en recherche misant sur le partenariat

Une alliance de recherche, telle que l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*, constitue une façon novatrice d'aborder l'activité de recherche en associant, à titre de partenaires, une multitude d'organisations (privées, publiques, associatives et communautaires) à la définition des orientations, à la réalisation des activités de recherche ainsi qu'aux activités de diffusion des résultats. En effet, la réalisation des recherches dans le cadre d'une ARUC repose sur la collaboration continue et l'apprentissage mutuel entre des chercheurs et des partenaires de la communauté dans une approche de résolution de problèmes dans les organisations et d'enrichissement des connaissances sur le travail et l'emploi.

Ainsi, en plus des modes traditionnels de diffusion des connaissances, l'ARUC assure la publication de ses travaux dans ses propres collections et recourt à un site Internet dynamique, de même qu'à une cellule de veille stratégique, en vue d'assurer le partage de connaissances et d'expertises entre ses divers membres.

Un vaste programme de recherche

L'ARUC-*Innovations, travail et emploi* propose un vaste programme de recherche, élaboré conjointement avec les partenaires, favorisant la production de connaissances sur les innovations en milieux de travail et leurs conditions associées, soit la formation, la gestion des savoirs et les protections sociales, elles-mêmes objet d'innovations. Les innovations sociales dont il est question, sont de nouvelles approches, pratiques, procédures, règles ou dispositifs introduits en vue d'améliorer les performances, de résoudre un problème important pour les acteurs sociaux et/ou de régler un problème de déficit de coordination.

Les travaux de l'ARUC s'articulent autour de quatre grands axes de recherche, répondant aux enjeux actuels du monde du travail et de l'emploi.

Axe 1 : Innovations et conditions de réalisation du travail

Les travaux de l'axe 1 s'intéressent aux situations de travail en accordant une place importante aux processus qui leur donnent naissance ou qui les transforment. L'intensification du travail, corollaire des évolutions contemporaines du travail, apparaît en filigrane des travaux de cet axe. Les recherches de l'axe 1 portent notamment sur les liens entre différents problèmes de santé au travail et les déterminants bio-psychosociaux dont plusieurs relèvent de l'organisation du travail. Les chercheurs étudient également, en étroite collaboration avec les praticiens de la prévention, les interventions permettant d'améliorer les conditions de réalisation du travail. La mise en place de conditions de réalisation du travail qui permettent d'atteindre à la fois des objectifs de santé et d'efficacité amène les chercheurs à s'intéresser aux maîtres d'œuvre qui définissent les situations de travail (ingénieurs, architectes et gestionnaires de services). La plupart des études se déroulent sur le terrain et mettent directement à contribution les acteurs des milieux de travail. Enfin, certaines recherches s'intéressent aux politiques publiques en matière de santé au travail en réalisant des études comparatives.

Axe 2 : Innovations dans l'organisation et les relations du travail

Les recherches de l'axe 2 portent sur les innovations relatives à l'organisation et aux relations de travail ainsi que sur les nouvelles pratiques de gestion des ressources humaines. Elles se préoccupent également de l'impact de ces innovations sur les performances économiques et sociales. Elles sont regroupées en chantiers sectoriels : (1) le secteur public, (2) le secteur parapublic et (3) le secteur privé. Elles se déroulent enfin dans un chantier transversal traitant de (4) l'attraction et de la rétention de la main-d'œuvre, un problème éminemment important dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre.

Axe 3 : Gestion des savoirs et de la formation

Le champ d'études définit dans l'axe 3, soit la gestion des savoirs et de la formation, correspond à l'ensemble des mécanismes de régulation des savoirs et de la formation mis en place par les acteurs sociaux (individus, entreprises, État) et ayant trait aussi bien à la production et à l'acquisition des savoirs qu'à leur utilisation et à leur reconnaissance. Les chercheurs de ce troisième axe de recherche se donnent donc comme objectif d'analyser les innovations dans la gestion des savoirs et de la formation, en cherchant à mettre en lumière celles permettant de mieux résoudre les problèmes de qualification et de formation vécus actuellement par les salariés et les entreprises québécoises. Pour ce faire, les travaux s'articulent autour de deux chantiers distincts, à savoir : (1) la diversification des mains-d'œuvre et la gestion des savoirs ; et (2) les nouveaux acteurs et dispositifs de formation.

Axe 4 : Protections sociales

Dans le contexte actuel de la globalisation, un effritement général des protections sociales peut être constaté. Les chercheurs de l'axe 4 s'intéressent donc à cette réalité à laquelle sont contraintes les sociétés québécoise et canadienne, en s'attardant spécifiquement aux innovations sociales qui sont nécessaires afin de reconstruire un triangle « innovations dans la production – formation – protections sociales » davantage harmonieux. Les chantiers de recherche développés dans l'axe s'orientent donc autour de (1) la protection sociale et les travailleurs atypiques ; (2) les marchés transitionnels, la rémunération et les droits sociaux ; (3) l'équité salariale ; et enfin (4) le système de retraite, les politiques publiques et la relation d'emploi.

Paul-André Lapointe

Michel Bérubé

Co-directeurs de l'ARUC-Innovations, travail et emploi

TABLE DES MATIÈRES

Résumé.....	iii
Introduction	1
1. Présentation du régime : <i>description, historique, statistique</i>	5
1.1. Description du régime.....	5
1.2. Historique du régime	6
1.3. Quelques statistiques.....	8
1.3.1. Composition du Régime	8
1.3.2. Un regard sur les finances du Régime	10
2. Structure des responsabilités (acteurs).....	13
2.1. Présentation des règles définissant les responsabilités du régime	13
2.2. Présentation de l'architecture du régime	16
3. Questions sociales.....	21
3.1. Le cas des excédents	21
3.2. Rétention de la main-d'œuvre et départs massifs à la retraite	27
Conclusion	31
Bibliographie	33
Annexe 1 : Organigramme des acteurs de l'administration et de la gestion du Régime	39
Annexe 2 : Système canadien de remplacement du revenu à la retraite.....	40

RÉSUMÉ

Le monde du travail canadien fait face à un phénomène démographique de grande ampleur : des départs massifs à la retraite, de même qu'une diminution marquée du nombre des individus entrant sur le marché du travail. Cette situation soulève une foule de questions et de difficultés au sein des organisations. Les mutations récentes que connaît le pays ont posé la question des retraites comme étant un enjeu majeur pour l'ensemble des gestionnaires canadiens (Lamonde et coll., 2002). Il devient donc important de traiter de la retraite en relations industrielles, car elle implique l'ensemble des acteurs de la relation d'emploi et ses conditions sont rattachées directement au statut d'emploi des travailleurs.

À ce sujet, la fonction publique canadienne est aux prises avec les mêmes problèmes, mais le tout semble s'accélérer au sein de ce secteur d'emploi. Les fonctionnaires fédéraux sont fortement touchés par le phénomène du vieillissement de la population et les plans d'action s'y rapportant se multiplient à travers le pays. Le présent document est donc consacré à un défi actuel majeur pour la population canadienne : la retraite. Plus précisément, il est question d'effectuer une étude de cas du Régime de pension de retraite de la fonction publique (RPRFP) du Canada.

Ainsi, le but de ce projet est de présenter une perspective originale de la retraite. Il s'agit d'étudier cette dernière avec un angle d'approche différent de ce qui est fait dans l'ensemble des études habituelles, donc en dehors des sphères de l'actuariat, du droit ou de la finance. Tout cela en conservant à l'esprit (et à l'étude) les éléments essentiels de ces domaines pour comprendre les retraites. L'objectif ultime est de développer des outils d'analyse des régimes de retraite pour les relations industrielles. Ces instruments se traduisent par un tableau de bord du Régime, une explication détaillée de la structure du Régime et une étude des questions sociales s'y rapportant.

La première partie du présent travail est une introduction à la matière. Il est d'abord question de la présentation générale du Régime, de quelques statistiques pertinentes à sa compréhension, ainsi que de son historique. La deuxième partie est consacrée à la structure des responsabilités au sein du Régime : l'architecture générale (les acteurs et leurs fonctions respectives), ainsi que l'ensemble des règles qui définissent les responsabilités. Finalement, la dernière section étudie les principales questions sociales d'actualité en lien avec le Régime. Le but est de comprendre comment le Régime évolue en fonction des interactions entre les acteurs collectifs sur des enjeux liés au Régime de retraite. Les résultats finaux démontrent que la forme de l'essai est particulièrement restrictive, en particulier pour un sujet aussi complexe. Plusieurs pistes de recherches sont ouvertes : la comparaison entre les genres au sein du Régime, le rôle des syndicats, l'évolution historique de la composition du RPRFP, le rôle de fiduciaire au sein de la fonction publique fédérale et le problème de l'équité intergénérationnelle.

INTRODUCTION : MISE EN CONTEXTE

Les chercheurs en lien avec la discipline des relations industrielles s'intéressent depuis longtemps au phénomène de la retraite (Blouin et coll., 1991). Les anciennes problématiques étaient avant tout dirigées vers le vieillissement des ressources humaines, étant donné qu'une tranche d'âge précise était observée : celle des baby-boomers. Ces derniers représentent aujourd'hui une large proportion de la population canadienne (environ 30%)¹ et, étant nés entre 1946 et 1965, ils ont commencé à atteindre le cap des 60 ans en 2006 (Wong, 2007). Ils forment donc une grande partie des salariés, tous secteurs confondus, et « Statistique Canada a prédit que le nombre de travailleurs qui prennent leur retraite au Canada surpassera celui des nouveaux travailleurs d'ici 10 ans, ce qui créera une pénurie de main-d'œuvre qualifiée » (Wong, 2007). Le monde du travail canadien fait donc face à un phénomène démographique de grande ampleur : des départs massifs à la retraite, de même qu'une diminution marquée du nombre des individus entrant sur le marché du travail. Cette situation soulève une foule de questions et de difficultés au sein des organisations. Les mutations récentes que connaît le pays ont posé la question des retraites comme étant un enjeu majeur pour l'ensemble des gestionnaires canadiens (Lamonde et coll., 2002). Les régimes de pensions agréés (RPA) font partie intégrante du portrait de ce pays : 5 768 280 Canadiens cotisent à un RPA en 2007 et, de ce nombre, un peu plus de 47% appartiennent au secteur public.² Considérant les taux de syndicalisation du secteur privé (17,0%) et public (71,7%)³, et le nombre approximatif d'employés pour chaque secteur, il est possible de constater que le nombre de RPA est beaucoup plus élevé dans les endroits syndiqués. Il devient donc important de traiter de la retraite en relations industrielles, car elle implique l'ensemble des acteurs de la relation d'emploi et ses conditions sont rattachées directement au statut d'emploi des travailleurs. Découlant du fait que la retraite est considérée comme un des avantages sociaux reliés à l'emploi, elle fait partie intégrante du contrat entre l'employeur et le salarié. L'employeur est généralement l'administrateur de la pension, l'employé y cotise et bénéficie des prestations découlant de ses cotisations et le syndicat peut entrer en jeu en ce qui a trait à la négociation et à la défense des conditions de retraite des salariés. Pour ce qui est du statut d'emploi, les prestations de retraite sont en corrélation directe avec le nombre d'années de service, le salaire et la catégorie d'emploi du cotisant.

À ce sujet, la fonction publique canadienne est aux prises avec les mêmes problèmes, mais le tout semble s'accélérer au sein de ce secteur d'emploi. Les fonctionnaires fédéraux sont fortement touchés par le phénomène du vieillissement de la population et les plans d'action s'y rapportant se multiplient à travers le pays. En effet, « les statistiques sur l'emploi dans la fonction publique fédérale »⁴ démontrent que « 40 % des employés de la fonction publique étaient âgés entre 45 et 54 ans en mars 2000. Ceci indique que d'ici 2010, le nombre de fonctionnaires âgés de plus de 50 ans pourrait

¹ http://www.phac-aspc.gc.ca/seniors-aines/pubs/fed_paper/fedreport1_01_f.htm

² http://www40.statcan.ca/102/cst01/famil119a_f.htm

³ http://www.statcan.ca/francais/freepub/75-001-XIF/comm/fact-2_f.htm

⁴ <http://www.jeunesse.gc.ca>

presque doubler »⁵. Les impacts de la démographie sont donc considérables pour le gouvernement canadien et plusieurs enjeux socio-économiques en découlent : changements importants dans l'organisation du travail, ajustement des politiques publiques reliées à la gestion des âges, adaptation de la main-d'œuvre aux changements organisationnels, rétention des salariés vieillissants, gestion et financement des régimes de retraite, etc. La solution de l'heure pour éviter la pénurie de main-d'œuvre est celle de la retraite progressive. Cela consiste à offrir une plus grande flexibilité aux salariés vieillissants, de manière à ce qu'ils puissent profiter d'une retraite partielle, tout en demeurant actifs pour l'organisation. Cette méthode est, certes, très appréciée par les employés vieillissants, mais cela entraîne une multitude d'impacts (positifs et négatifs) sur le régime de retraite et l'organisation du travail. Découlant du double statut de l'individu (salarié et retraité) la gestion et l'administration du régime se compliquent : comment peut-on être à la fois cotisant et prestataire? Des problèmes d'équité intergénérationnelle se développent aussi, faisant de cette solution un enjeu complexe pour les acteurs. De plus, en 1999, le gouvernement fédéral a imposé une réforme visant la restructuration des régimes de retraite des fonctionnaires canadiens, ce qui entraîna un débat important entre le gouvernement et ses employés (et retraités). La gestion des retraites devient donc un défi majeur pour l'ensemble des gestionnaires, des syndicats et des employés du gouvernement canadien.

Le présent document est donc consacré à un défi actuel majeur pour la population canadienne : la retraite. Plus précisément, il est question d'effectuer une étude de cas du Régime de pension de retraite de la fonction publique (RPRFP) du Canada.⁶ Il est donc essentiel de se pencher sur le RPRFP : comment ce régime a-t-il évolué dans le temps et quelles sont les règles qui définissent son financement? Par rapport à sa structure, il est question d'étudier son mode de fonctionnement (régulation), ainsi que les acteurs qui le composent. Enfin, il est intéressant de rechercher les questions d'actualité qui sont reliées au Régime, dans le but de comprendre son évolution en fonction des interactions entre ses acteurs. Afin de répondre à ces questionnements, une revue de la littérature au sujet du Régime a été effectuée; l'ensemble des sites Internet du gouvernement traitant de ce sujet a été épluché; une revue de presse a été menée afin de trouver les questions d'actualité reliées au Régime; deux entrevues avec des fonctionnaires fédéraux ont été réalisées dans le but d'étayer certaines informations obtenues du gouvernement.

Ainsi, le but de ce projet est de présenter une perspective originale de la retraite. Il s'agit d'étudier cette dernière avec un angle d'approche différent de ce qui est fait dans l'ensemble des études habituelles, donc en dehors des sphères de l'actuariat, du droit ou de la finance. Tout cela en conservant à l'esprit (et à l'étude) les éléments essentiels de ces domaines pour comprendre les retraites. L'objectif ultime est de développer des outils d'analyse des régimes de retraite pour les relations industrielles. Ces instruments

⁵ Ibid

⁶ « Une étude de cas est une méthode d'apprentissage partant d'un exemple complexe, considéré comme un tout dans son contexte, basée sur une compréhension d'ensemble de cet exemple, obtenue par une description et une analyse très détaillée de celui-ci »

Source : http://ec.europa.eu/europeaid/evaluation/methodology/tools/too_cas_des_fr.htm

se traduisent par un tableau de bord du Régime, une explication détaillée de la structure du Régime et une étude des questions sociales s'y rapportant.

La première partie du présent travail est une introduction à la matière. Il est d'abord question de la présentation générale du Régime, de quelques statistiques pertinentes à sa compréhension, ainsi que de son historique. La deuxième partie est consacrée à la structure des responsabilités au sein du Régime : l'architecture générale (les acteurs et leurs fonctions respectives), ainsi que l'ensemble des règles qui définissent les responsabilités. Finalement, la dernière section étudie les principales questions sociales d'actualité en lien avec le Régime. Le but est de comprendre comment le Régime évolue en fonction des interactions entre les acteurs collectifs sur des enjeux liés au Régime de retraite.

1. PRÉSENTATION DU RÉGIME : DESCRIPTION, HISTORIQUE, STATISTIQUE

1.1. DESCRIPTION DU RÉGIME

Afin de pouvoir travailler sur le RPRFP, il faut d'abord en comprendre le fonctionnement. Il est donc ici question de faire état du *tableau de bord* du Régime.⁷ À cet égard, il faut avant tout savoir qu'il s'agit d'un régime de retraite à prestations déterminées. Les employés du gouvernement fédéral bénéficient d'un régime dit contributif, financé par leurs propres cotisations (40 %) et celles de l'employeur (60 %) et « le gouvernement du Canada est l'unique répondant du Régime » (SCT, 2006 A, p. 24). Les prestations finales devant être versées aux retraités sont déterminées au départ, dans l'entente reliée à l'administration générale du Régime. Le RPRFP est régi par la Loi sur la pension de la fonction publique (LPFP) et les règlements qui y sont rattachés.⁸ Cette dernière concerne l'ensemble des modalités relatives aux prestations, en cas de décès, d'arrêt de travail, d'invalidité et de retraite. Par ailleurs, les prestations sont déterminées en fonction des conditions de travail du salarié (rémunération directe, horaire de travail et statut d'emploi) et de la somme des années d'activité (avec cotisations) de ce dernier pour le gouvernement fédéral.⁹

La compréhension du Régime nécessite quelques éclaircissements quant à sa gestion financière. Effectivement, avant le premier avril 2000, les fonds étaient accumulés dans le Compte de pension de retraite de la fonction publique (CPRFP), dans les comptes du gouvernement du Canada (solde de 2006 : 86, 978 G\$). Il était impossible, avant cette date, d'effectuer des placements sur le marché extérieur, ce qui veut dire que les prestations du RPRFP « étaient entièrement financées par le Compte de pension de retraite de la fonction publique, qui fait partie des Comptes publics du Canada » (BSIF, 2005, p. 34). Ainsi, l'actuel « solde au compte est crédité des intérêts théoriques qu'il aurait produit s'il avait été investi dans un portefeuille d'obligations à long terme du gouvernement du Canada » (SCT, 2006 A, p. 3). Or, en 2000, la Loi sur l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public (LOIRPSP) apporte des modifications à ce processus (projet de loi C-78) dans le but de permettre les placements en dehors des actifs gouvernementaux.¹⁰ Ainsi, à partir du 31 mars 2000, les fonds sont accumulés dans le compte de la Caisse de retraite de la fonction publique (CRFP) dans les comptes du Canada (solde de 2006 : 141, 250 M\$). En ce sens, les « cotisations, moins les prestations en cours et les frais d'administration du Régime, sont transférées régulièrement à l'Office d'investissement des régimes de pensions du

⁷ Pour en savoir plus sur l'utilité et la composition d'un tableau de bord, voir Voyer, Pierre, *Tableaux de bord de gestion et indicateurs de performance*, Presses de l'Université du Québec, 1999, 446 pages.

⁸ Pour de plus amples informations, voir la LPFP et ses règlements (L.R., 1985, ch. P-36) sur le site Internet du Ministère de la Justice Canada : <http://www.justice.gc.ca>.

⁹ Les règles d'accès au Régime seront vues et expliquées en détails dans la section trois.

¹⁰ SCT, « Taux de cotisation aux régimes de pension », 2007.

secteur public (Investissements PSP) pour être investies sur le marché financier. » (SCT, 2006 A, p. 4)¹¹

1.2. HISTORIQUE DU RÉGIME

Il est intéressant d'étudier l'évolution historique du Régime, de manière à comprendre certains enjeux socio-économiques majeurs reliés à la gestion de ce dernier.¹² Tout d'abord, c'est en 1924 qu'il y a adoption de la première Loi sur la pension de la Fonction publique (LPFP) et la mise sur pied d'un régime de retraite à prestations déterminées destinée aux employés du gouvernement du Canada. Suite à cela, il y a modification à la LPFP en 1944, afin d'abolir le minimum de dix ans de service requis pour avoir accès aux avantages de la retraite lors d'une démission ou d'un départ. Une autre transformation importante est apportée à la LPFP en 1947 : l'âge de la retraite passe de 65 à 60 ans, et ce, sans que les prestations finales en soient affectées. C'est à partir du premier janvier 1954 que la nouvelle Loi sur la pension de la Fonction publique (LPFP) remplace l'ancienne LPFP. Les prestations deviennent un droit pour tous les employés fédéraux « à la fin de l'emploi plutôt qu'une concession approuvée par le gouverneur en conseil » (SCT, 2007 C, p. 1). De plus, ce nouveau droit est aussi applicable aux employés temporaires et le versement des prestations devient possible après cinq ans de service pour tous les employés. Au cours de ces années, il est possible de constater que le taux de cotisations des hommes (6 %) est supérieur à celui des femmes (5 %).

Par ailleurs, en 1959, il y a adoption d'une augmentation permanente du coût de la vie (applicable aux pensions) grâce à la Loi sur la mise au point des pensions du service public. Tout cela est financé par l'État pour compenser l'inflation d'après-guerre. L'année suivante, la formule de calcul des prestations est modifiée. « Elle est maintenant fondée sur le salaire moyen qui s'étend sur une période de 6 ans au lieu de 10 ans » (SCT, 2007 C, p. 1). Cette année fait aussi place à une élévation du taux de cotisation des hommes (6,5 %), alors que celui des femmes reste au même niveau (5 %). D'autres ajustements sont apportés à la LPFP en 1966. Dans un premier temps, il y a création des régimes publics (RRQ/RPC) et, découlant de cela, coordination des cotisations/prestations du RPRFP avec ces derniers. Le RPC est un :

Régime de pension à participation obligatoire liée à la rémunération. Ce régime est entré en vigueur le 1^{er} janvier 1966 afin de fournir une pension de base à tous les travailleurs canadiens âgés de 18 à 70 ans de toutes les provinces et de tous les territoires, sauf dans la province de Québec qui a mis sur pied un régime semblable, le Régime de rentes du Québec (RRQ) (SCT, 2007 B).

¹¹ Pour de plus amples informations sur la gestion des deux fonds, voir le Projet de loi C-78 -- Constitution de la Caisse de retraite de la fonction publique (CRFP) en date du 1er avril 2000.

¹² Cette section est issue du document du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, « Historique du Régime de pension de retraite de la fonction publique », 2007.

Le RRQ a donc les mêmes objectifs que le RPC, mais il est géré par la Régie des rentes du Québec. Ainsi, les prestations des fonctionnaires fédéraux sont réduites¹³ à l'âge de 65 ans, âge où débute le versement des régimes publics, ou dans les situations où le salarié touche des prestations d'invalidité du RPC/RRQ. Dans un deuxième temps, les employés à contrat peuvent désormais participer au Régime après six mois d'activité consécutive.

C'est en 1970 qu'il y a indexation du Régime avec la Loi sur les prestations de retraites supplémentaires (LPRS). Cette formule a augmenté les rentes « touchées par les cotisants à la retraite et par les survivants à leur charge. Chaque cotisant était tenu de verser un demi pour cent de plus de son salaire ouvrant droit à pension au Compte de prestations de retraite supplémentaires (CPRS) » (TPSGC, 2008 B). Au cours de l'année suivante, une modification importante est apportée : la retraite anticipée devient possible à 55 ans, à condition que l'employé ait à son actif un minimum de 30 ans de service.

En ce qui concerne les distinctions entre les hommes et les femmes mentionnées précédemment, c'est finalement en 1976 que le taux de cotisation est uniformisé à 6,5 % pour tout le monde, et ce, toujours en fonction des contributions au RRQ/RPC. En outre, il y a abolition de la retraite obligatoire en 1986 et adoption, en 1992, du projet de loi C-55. Ce dernier apporte

des mesures souples comme la protection accordée aux employés à temps partiel, des dispositions plus souples concernant les congés sans solde, des dispositions concernant la retraite anticipée pour les employés du service correctionnel, des prestations de survivant optionnelles quant au mariage après la retraite et le partage des prestations de retraite à la rupture du mariage aux termes de la *Loi sur le partage des prestations de retraite* (SCT, 2007 C, p. 2).

En plus, l'année 1996 marque la possibilité de transférer son fonds de pension lors d'un départ prématuré. Le droit aux prestations de retraite devient acquis et ces dernières sont immobilisées après deux ans de services.

L'année 1999 est à la base de changements d'importance capitale pour les fonctionnaires canadiens, car il y a adoption du projet de loi C-71 (la Loi d'exécution du budget) et du projet de loi C-78 (la Loi sur l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public (LOIRPSP)). Le premier a comme objectif de modifier la formule de calcul des prestations, de manière à utiliser les cinq meilleures années consécutives (ouvrant droit à pension) du salarié comme base. À partir de 1924, la formule allait comme suit : « 2 % du salaire moyen sur une période de service minimale de 10 ans jusqu'à un maximum de 35 ans » (SCT, 2007 C : 1); pour ensuite changer en 1960 pour un calcul de la moyenne du salaire sur une période de six ans. Cette nouvelle

¹³ Les règlements relatifs au calcul des prestations sont étudiés en détail dans la troisième section du présent document.

constitue donc une nette amélioration des conditions de retraite pour les fonctionnaires fédéraux. Pour sa part, le projet de loi C-78 apporte une foule de progrès au Régime quant aux prestations supplémentaires de décès, celles aux survivants, celles aux employés renvoyés pour inconduite, ainsi que la reconnaissance des conjoints du même sexe. Enfin, en 2005, le gouvernement annonce une série d'augmentation des taux de cotisation à partir de 2006. En effet, l'employeur contribuant désormais dans une proportion de 70 %, le but est de revenir à une proportion de 60/40 en 2013 (TPSGC, 2008 B).

En définitive, il est intéressant de prendre en considération l'évolution du taux de cotisation des fonctionnaires fédéraux depuis la création du Régime. Comme mentionné précédemment, il y a eu longtemps une forte distinction entre les hommes et les femmes au sujet des cotisations. Or, si cette différenciation est mise de côté, il est possible d'observer que le taux de cotisations des employés du gouvernement fédéral est passé de 5% à 7.5% entre la date de création du Régime et l'adoption de la Réforme en 1999.

Pour ce qui est de la période allant de la Réforme à aujourd'hui, le taux de cotisation a augmenté de 0.9% en ce qui a trait aux revenus inférieurs au maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MAGA/MGAP) établie par les régimes publics (RPC/RRQ). Il est aussi passé de 7.5% à 8.4% pour les revenus supérieurs au MAGA/MGAP.

1.3. QUELQUES STATISTIQUES

Il importe désormais de dresser un tableau précis du Régime en fonction de ses caractéristiques les plus récentes. Aux fins de la présente recherche, l'attention est portée aux données relatives à la taille du RPRFP, au profil de ses participants et à certaines données significatives (revenus, dépenses, actif et passif). Ces quelques statistiques viennent illustrer clairement la situation du Régime et aident à comprendre les enjeux socio-économiques qui en découlent.

1.3.1. Composition du Régime

Afin de bien saisir les conséquences que peut entraîner ce Régime à travers l'ensemble du Canada, il est essentiel de connaître sa taille et d'en étudier la composition. Selon les données disponibles, un participant peut évoluer à l'intérieur de quatre situations : cotisant, cotisations en suspens¹⁴, pensionné, décédé avec survivant admissible (BSIF, 2005, p. 39). Selon les données présentées, le Régime compte 505 870 participants de toute catégorie en 2006, ce qui représente une augmentation de 21 065 individus en trois ans. Plus précisément, l'accroissement se décrit par 10 812 cotisants actifs

¹⁴ Les cotisations en suspens sont des « cotisations [...] retenues en suspens par l'employeur pour un compte qui est ou a été en attente de statut d'exclusion ».

Source : <http://www.tpsgc.gc.ca/remuneration/ppim/ppim-18-3-4-4-f.html>

supplémentaires, 4 805 pensionnés, 5 059 survivants et 389 personnes recevant une pension différée. Il est donc possible de constater qu'il y a légèrement plus de nouveaux cotisants actifs, par rapport aux autres catégories confondues (10 812/10 253). Ces faits concourent à conserver un ratio cotisants/prestataires positif (2.21/1). À ce propos, malgré le fait que

le nombre total de pensionnés soit stable depuis quelques années, on s'attend à ce que le pourcentage de pensionnés par rapport au nombre de cotisants actifs augmente au cours des années à venir en raison du nombre accru de baby-boomers qui prendront leur retraite (SCT, 2006 A, p. 6).

En effet, considérant que seuls les cotisants (et l'employeur) versent des cotisations pour alimenter le Régime, il appert que le pourcentage de gens recevant des prestations peut devenir inquiétant. En 2006, seulement 55 % des participants au Régime sont des cotisants actifs, alors que 45 % des individus reçoivent des prestations sous toutes formes. De plus, les départs massifs à la retraite sont bien réels et selon certaines sources, près de « 45 per cent of permanent federal workers will retire within the next 10 years resulting in about 200,000 job openings » (Sullivan, 2003, p. 1). Tout cela semble idéal pour les jeunes arrivants sur le marché de l'emploi, mais le gouvernement comblera-t-il l'ensemble de ces postes? Dans l'éventualité où le ratio cotisants/prestataires devient négatif, de quelle manière le Régime sera-t-il financé? Selon les indications du gouvernement du Canada (SCT, 2006 A), les futurs prestataires n'ont pas lieu de s'inquiéter, car l'« information tirée des évaluations actuarielles triennales a permis au gouvernement de prévoir les retraites à venir et de prendre les mesures appropriées relativement à celles-ci » (SCT, 2006 A, p. 6). Or, il n'est aucune mention des mesures précises qui ont été prises à la suite de ces évaluations.

La compréhension de la structure du Régime (ainsi que celle de la fonction publique en générale) nécessite l'étude du profil des participants qui le composent. Tout d'abord, il y a 125 814 hommes et 146 392 femmes, pour un total de 272 206 cotisants au RPRFP. Selon ces chiffres, les femmes sont en majorité au sein de la fonction publique fédérale avec un pourcentage de 53.78, par rapport à 46.22 pour les hommes. Il existe trois catégories de cotisants au Régime : les travailleurs à plein temps, les travailleurs à temps partiel et les travailleurs inactifs. Les premiers sont au nombre de 256 530 et représentent donc 94.34 % des effectifs totaux. Il y a aussi 12 233 salariés à temps partiel (4.49 %) et 3 443 employés inactifs (1.26 %). Il est intéressant de constater que non seulement les femmes sont légèrement majoritaires au sein des cotisants, mais que ces dernières le sont fortement en ce qui a trait aux emplois à temps partiel (dans une proportion de 83.86 %) et au statut d'inactivité (dans une proportion de 66.45 %)¹⁵.

Le Régime est aussi composé (à 45 %) d'individus ayant droit à des prestations. Ce groupe comprend des pensionnés, ainsi que des survivants. Les pensionnés se

¹⁵ Le statut inactif d'un cotisant représente une situation où ce dernier est momentanément en arrêt de travail, mais où il continue toujours de verser sa cotisation. Le congé de maternité ou de paternité en est un bon exemple.

subdivisent en trois catégories : ceux recevant une rente ou une allocation annuelle différée (4.08 %), ceux ayant recours à une rente d'invalidité (7.27 %) et ceux ayant droit à une rente immédiate ou une allocation annuelle (88.64 %). En 2006, 109 094 hommes et 58 978 femmes reçoivent une pension du RPRFP, totalisant 168 072 individus. Il y a donc pratiquement deux fois plus d'hommes prestataires du Régime en 2006.¹⁶ Enfin, le groupe des survivants est composé de femmes, de maris et d'enfants (étudiants) des employés de la fonction publique qui sont décédés et avaient droit aux prestations du RPRFP. Ce groupe totalise 56 984 individus, dont 51 066 veuves, 1 131 enfants, 3 636 veufs et 1 151 étudiants.¹⁷

1.3.2. Un regard sur les finances du Régime

Dans l'optique d'étudier les finances du Régime, il importe de garder en mémoire le fait qu'il existe deux fonds de retraite distincts en son sein : le Compte de pension et de retraite de la fonction publique (CPRFP), qui recevait les cotisations des employés jusqu'au 31 mars 2000, et la Caisse de retraite de la fonction publique, devenue active dès le premier avril 2000. Étant administrées et financées différemment, il est essentiel de faire la distinction entre les soldes respectifs de ces caisses (BSIF, 2005).

De façon sommaire, ce qu'il importe de retenir à ce sujet, ce sont les différences à propos de la plus grande partie des revenus de chacun des comptes. Pour le CPRFP, ce sont les revenus d'intérêt qui lui sont les plus profitables (6,529 G\$ en 2005), constituant presque la totalité de ces derniers. Pour sa part, la CRFP fait son profit en grande partie grâce aux cotisations patronales (2,061 G\$ en 2005), aux placements effectués (944,3 M\$ en 2005) et aux cotisations salariales (813,4 M\$ en 2005). Cette distinction majeure par rapport au financement des deux fonds est en lien direct avec la Réforme de 1999 : les parties cotisent désormais en majorité à la Caisse et le placement de ses avoirs sur le marché financier est devenu possible. Il est intéressant de constater que, dans les deux cas, les revenus sont supérieurs aux dépenses d'année en année. Ainsi, pour ce qui est du CPRFP, « le solde du Compte a progressé de 4,0 milliards de dollars [depuis 2002] (soit une augmentation de 4,9 %) pour s'établir à 84,5 milliards de dollars au 31 mars 2005 » (BSIF, 2005, p. 35). Pour sa part, la CRFP a vu son solde passer de 5,874 milliards de dollars en 2003 à 14,125 milliards en 2005, ce qui constitue un accroissement de 8,251 milliards de dollars.

Le rapport du gouvernement (BSIF, 2005) met en évidence les bilans actuariels respectifs du CPRFP et de la CRFP en date du 31 mars 2005. Selon ces chiffres, il est possible de constater que, dans le premier cas, les dettes (passif) du Compte sont égales à son actif (solvabilité), ce qui entraîne un équilibre parfait ayant comme résultat une absence de surplus, ainsi que de déficit. Pour sa part, la Caisse accuse un passif

¹⁶ Données issues du **Rapport actuariel**, Régime de retraite de la Fonction publique du Canada, au 31 mars 2005, Bureau du surintendant des institutions financières Canada, Bureau de l'actuaire en chef, à la page 42.

¹⁷ Ibid., à la page 43.

(14, 367 G\$) supérieur à son actif (13, 974 G\$), entraînant un déficit actuariel de 393.3 millions de dollars pour l'année 2005.

Il semble important de récapituler brièvement les éléments essentiels à retenir pour la bonne compréhension du fonctionnement global du RPRFP. Premièrement, il s'agit d'un régime de retraite à prestations déterminées qui est régi par la LPFP et ses règlements. Il a officiellement été créé en 1954, lors de l'adoption de la nouvelle LPFP et une importante réforme a changé complètement son fonctionnement en 1999 : avant le premier avril 2000, les fonds sont accumulés dans le CPRFP du Canada et les revenus sont attribuables principalement aux cotisations et aux intérêts relatifs aux obligations à long terme du gouvernement; après cette date, la CPRFP est créée et les fonds sont gérés par l'Office d'investissement PSP, qui place une partie des avoirs sur les marchés financiers. Les revenus de la Caisse deviennent donc attribuables aux cotisations, ainsi qu'aux placements. Il est aussi à noter que les régimes publics de retraite (RPC/RRQ) sont créés en 1966 et qu'ils sont automatiquement coordonnés au RPRFP. Les taux de cotisation sont donc directement liés au MAGA/MGAP établi par ces derniers et passent de 6.5% à 7.5% entre 1964 et 1999 (hausse de 1% en 35 ans), alors qu'ils augmentent par la suite de 0.9% en seulement huit ans (2000 à 2008). Bref, le Régime couvre 505 870 participants en 2006, dont 277 432 cotisants actifs. Le ratio cotisants/prestataires est donc positif, mais en voie de devenir problématique, avec un pourcentage restreint de 55% de cotisants actifs.

2. STRUCTURE DES RESPONSABILITÉS (ACTEURS)

Il est maintenant intéressant de se pencher sur l'architecture complète du Régime, c'est-à-dire de chercher à comprendre où se prennent les décisions, qui est responsable de ces dernières et quelles sont-elles. Pour ce faire, il faut d'abord dresser le portrait de l'ensemble des règles qui définissent les différentes responsabilités au sein du RPRFP : celles relatives à son accès, à son financement, ainsi qu'aux prestations qui en découlent.¹⁸

2.1. PRÉSENTATION DES RÈGLES DÉFINISSANT LES RESPONSABILITÉS DU RÉGIME

Les règles d'accès au Régime définissent quel type d'employé est couvert et les conditions s'y rapportant. Ainsi, au Canada, tous les employés de la fonction publique du gouvernement fédéral sont couverts dès leur entrée en fonction, dans la mesure où ils sont « nommés pour une période indéterminée (minimum de 12 heures par semaine) ou pour des périodes de plus de six mois » (SCT, 2006 B). Pour ce qui est des « employés nommés pour une période déterminée (six mois ou moins) » (SCT, 2006 B), ils deviennent admissibles au régime après six mois continus de service. Il importe de noter que la cotisation (participation) au régime est obligatoire, dans la mesure où les individus y sont admissibles.

Le financement du Régime est alimenté à la base par les cotisations des employés et de l'employeur. Considérant le fait que les prestations du Régime sont coordonnées aux régimes publics (RPC/RRQ), les taux de cotisation des employés sont fixés à l'avance en fonction du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MAGA/MGAP) établie par ces derniers.

Depuis 1996, le plafond du maximum des gains ouvrant droit à pension (MGAP) a été relevé de 1 000 \$ par an pour tenir compte de l'inflation. Le plafond du salaire était de 42 100 \$ en 2006; or, en novembre de la même année, une augmentation du MGAP à 43 700 \$ a été annoncée pour 2007 afin de prendre en compte la croissance des salaires hebdomadaires moyens.¹⁹

¹⁸ Lorsqu'il est question des acteurs d'un régime de retraite, la notion de fiducie (et de fiduciaire) est en général très importante. La fiducie est un contrat qui « permet, au ou, aux titulaires d'un droit, d'un bien ou d'un patrimoine, dits "les constituants", de transférer à une ou d'autres personnes dites "les fiduciaires", la propriété de tout ou partie de ses droits du ou des constituants à un ou plusieurs "bénéficiaires", pour réaliser un objet conventionnellement défini » (<http://www.dictionnaire-juridique.com/definition/fiducie.php>). Les membres du comité d'un régime de retraite deviennent donc les fiduciaires, le fond de pension en est le constituant et les titulaires sont les cotisants au régime. Or, malgré le fait que ce langage est imposant dans ce domaine, les documents et lois du gouvernement fédéral au sujet du RPRFP n'en font aucune mention. C'est pourquoi le présent essai ne traite pas de cette question. Pour de plus amples renseignements sur l'histoire et le fonctionnement de la fiducie, voir Montagne, Sabine, 2004, « Le trust, fondement juridique du capitalisme patrimonial », Association Recherche et Régulation, Université Pierre Mendès France.

¹⁹ <http://www.fcei.ca/legis/national/fr/pdf/5329f.pdf>

Ainsi, les salariés cotisent normalement, selon les taux enregistrés, durant leurs 35 premières années de services. Suite à cela, les participants sont sujets à une cotisation égale au taux d'inflation seulement (1 % des gains admissibles) (BSIF, 2005, p. 23).

Pour sa part, le

gouvernement fixe sa cotisation normale mensuelle de manière à ce qu'elle soit suffisante, une fois combinée aux cotisations des employés au titre du service courant, pour couvrir le coût, estimé par le président du Conseil du Trésor, de toutes les prestations futures acquises au cours du mois (BSIF, 2005, p. 23).

De ce fait, les cotisations normales de l'employeur visent à couvrir les frais relatifs aux prestations, ainsi que ceux en lien à l'administration générale du Régime.

Comme mentionné précédemment, le projet de loi C-78, sanctionné en 1999, apporte plusieurs changements quant à la gestion financière du Régime. Premièrement, il permet au gouvernement d'« imputer l'excédent de l'actif sur le passif actuariel du Compte de pension de retraite, sous réserve de limites » (BSIF, 2005, p. 24). De plus, il devient possible, pour l'employeur, « de gérer le surplus actuariel, sous réserve de limites, de la Caisse de retraite de la fonction publique au fur et à mesure, soit en réduisant les cotisations des employés ou de l'employeur, soit en effectuant des retraits » (BSIF, 2005, p. 24). Plus précisément, cela signifie que, depuis le 1^{er} avril 2000, les excédents ou les déficits de la Caisse doivent être comblés ou appliqués à la Caisse en remboursement ou en réduction des cotisations sur une période de 15 ans maximum. Pour ce qui est des excédents, il est désormais aussi permis au gouvernement de retirer les montants de la Caisse dans le but de combler divers déficits ou autres causes (SCT, 2006 A). Par ailleurs, afin de faire fructifier les actifs du Régime, les montants excédant sur les prestations et les frais généraux d'administration sont investis sur les marchés financiers par l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public (Investissements PSP) (SCT, 2006 A, p. 24).

Aux termes de la *Loi sur l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public* et de ses règlements, pour le service après mars 2000, les cotisations des employés et des employeurs, moins les prestations en cours et les frais d'administration, sont transférées à Investissements PSP pour être investies dans des actions canadiennes et étrangères, des valeurs à revenus fixes et des éléments d'actif à rendement réel. Les résultats financiers pertinents d'Investissements PSP sont intégrés aux états financiers du Régime (SCT, 2006 A, p. 5).

Ainsi, Investissement PSP est désormais l'organisation qui gère les fonds du Régime, et ce, tout en respectant les valeurs, règles et principes de la fonction publique du Canada.

Il est aussi intéressant d'étudier plus en détail les règles qui déterminent les prestations des fonctionnaires faisant partie du RPRFP (SCT, 2007 D). Avant tout, il importe de comprendre que l'ensemble des dispositions législatives relatives au Régime est dicté

par la LPFP.²⁰ Considérant le fait que le Régime est coordonné aux régimes publics (PRC/RRQ), les employés de la fonction publique fédérale cotisent à leur pension comme suit : 4,6 % de la partie du salaire inférieure au MGAP, ainsi que 8,1 % de la partie supérieure au MGAP. Comme mentionné précédemment, en 2007, le MGAP est fixé à 43 700 \$. Découlant de cela, la formule prise pour calculer la pension des employés du gouvernement fédéral, pour la retraite avant 65 ans, est illustrée dans le tableau suivant.

Tableau 1 : Formule de calcul des prestations²¹

2 %	X	nombre d'années de service ouvrant droit à pension (max de 35)	X	votre salaire moyen des cinq années consécutives les mieux payées
-----	---	--	---	---

Ainsi, à titre d'exemple, un employé ayant quinze ans de service pour le gouvernement fédéral, ainsi qu'un salaire moyen de 63 000 dollars par année pour ses cinq années consécutives les mieux payées, aura droit à des prestations annuelles de 18 900 dollars ($0.02 \times 15 \times 63\,000 = 18\,900$). Par ailleurs, lorsque l'employé atteint l'âge de 65 ans, ou dans l'éventualité où il commence à recevoir des prestations d'invalidité du RPC/RRQ, sa pension du RPRFP sera réduite en fonction du calcul illustré au tableau 2.

Tableau 2 : Formule de calcul des prestations à 65 ans²²

0,7 %	X	le nombre de vos années de service ouvrant droit à pension	X	le moindre des deux : la moyenne des maximums des gains ouvrant droit à pension (MMGP) pour l'année de votre retraite OU votre salaire moyen des cinq années consécutives les mieux payées
-------	---	--	---	--

Si l'exemple de l'employé fictif mentionné précédemment est conservé, la réduction sera calculée comme suit : ($0.07 \times 15 \times 43\,700 = 4\,588.5$) ou ($0.07 \times 15 \times 63\,000 = 6\,615$). Le montant le plus élevé est conservé et déduit du premier calcul effectué selon le tableau 1. Suivant cette logique (voir tableau 3), l'employé se verra attribuer des prestations finales du RPRFP égales à 12 285 dollars.

²⁰ Pour de plus amples renseignements, voir la « Loi sur la pension de la fonction publique », document du Ministère de la Justice du Canada mis à jour le 13 décembre 2007.

²¹ « La coordination du Régime de pension de retraite de la fonction publique avec le Régime de pensions du Canada ou le Régime de rentes du Québec », document du Secrétariat du Conseil du trésor du Canada, 2007, page 3.

²² Ibid, à la page 4.

Tableau 3 : Coordination du RPRFP au RPC/RRQ²³

Pension du RPRFP avant 65 ans	-	Réduction de la pension du RPRFP à 65 ans	=	Pension du RPRFP à 65 ans
----------------------------------	---	--	---	------------------------------

À cet égard, il est important de noter que la formule précédente est modifiée à partir de 2008. En effet, afin de diminuer la réduction de la pension pour les individus de 65 ans et plus, ainsi que ceux touchant des rentes d'invalidité, le gouvernement a décidé d'amoindrir graduellement le facteur de réduction (0.7 %) pour qu'il soit de 0.625 en 2012 (SCT, 2007 D).

2.2. PRÉSENTATION DE L'ARCHITECTURE DU RÉGIME

À la lumière des informations analysées jusqu'à maintenant, il est possible de constater que le RPRFP est une machine complexe qui met en interaction une foule d'acteurs et de règles. Dans le but de bien comprendre le fonctionnement de cette organisation, il importe d'identifier, de relier et de définir clairement les fonctions des individus (ou instances) faisant partie intégrante de sa gestion et de son administration.^{24;25}

En observant l'organigramme présenté en annexe 1, il est possible de constater que le SCT (son président) est le premier acteur responsable du Régime. En effet, ce dernier a la responsabilité de faire appliquer la Loi sur la pension de la fonction publique (LPFP). De ce fait, le

« Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) est responsable de l'orientation stratégique et du cadre politique du Régime, de l'analyse financière, de l'élaboration de la législation des pensions, des avis sur les programmes et de la préparation du rapport sur le régime de retraite de la fonction publique. Il prodigue des conseils à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) en ce qui a trait à la comptabilité du Régime et fournit également à TPSGC les diverses données actuarielles qui sont utilisées pour l'établissement des états financiers du Régime » (SCT, 2006 A, p. 4).

Pour sa part, Investissements PSP, « société de la couronne, a été constitué aux termes de la Loi sur l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public (septembre 1999). »²⁶ Ses dirigeants doivent faire rapport au président du Conseil du

²³ Ibid, à la page 4.

²⁴ Suite à maintes recherches et requêtes à l'endroit du Secrétariat du Conseil du Trésor et des instances y étant rattachées, il a été possible, aux fins de ce travail, de constituer un organigramme présentant l'architecture du RPRFP (voir annexe 1). Or, il importe de mentionner qu'il existe plusieurs lacunes, à l'intérieur des dossiers disponibles du gouvernement au sujet du Régime, en ce qui a trait à sa structure de gouvernance.

²⁵ Il importe de noter que cet organigramme des acteurs a été créé de toutes pièces, étant donné qu'aucun document de ce genre n'existe au sein du gouvernement fédéral.

²⁶ <http://www.investpsp.ca/fr/comptes-regimes.asp>

Trésor, malgré le fait qu'ils gèrent leurs activités indépendamment du gouvernement. Cette institution est donc un acteur de premier plan pour le bien-être financier du Régime. Elle gère les fonds du RPRFP en respectant les valeurs de la fonction publique canadienne. « Il incombe à Investissements PSP de gérer les montants qui lui sont transférés d'une façon qui soit avantageuse pour les bénéficiaires et les cotisants en vertu de la Loi sur la pension de la Fonction publique. »²⁷ Il est donc important pour les administrateurs de PSP de voir à une gestion responsable des investissements et d'éviter les risques accrus, tout en assurant la pérennité du Régime. Avant la mise sur pied de cette société pour gérer l'excédent des fonds du RPRFP, ces derniers étaient gérés par l'État et il était impossible d'effectuer des placements sur les marchés financiers.

Par ailleurs, le Bureau du surintendant des institutions financières du Canada (BSIF) est, tous les trois ans, un acteur important du Régime, car il effectue une évaluation actuarielle de ce dernier. Le tout est effectué sous le mandat du SCT, qui s'occupe de déposer le bilan au Parlement. Le présent document s'est inspiré du rapport actuariel établi en 2005, car le rapport de 2008 est toujours en processus d'élaboration. Or, dans une perspective de comptabilité, « l'évaluation actuarielle qui est effectuée tous les trois ans est mise à jour annuellement à partir des hypothèses les plus probables qui sont retenues par le gouvernement » (SCT, 2006 A, p. 5). Les données importantes sont donc analysées et planifiées régulièrement.

Suivant une logique de délégation des responsabilités, le président du Conseil du Trésor, qui se doit de voir à l'application de la LPFP, transfère cette tâche au sous-ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. De ce fait,

« TPSGC est chargé de l'administration quotidienne du Régime. Ceci comprend l'élaboration et la tenue à jour des systèmes du régime de retraite de la fonction publique, des livres comptables, des documents comptables, des contrôles internes et la préparation des états des opérations des comptes pour inclusion dans les Comptes publics du Canada. TPSGC gère par ailleurs le système central de trésorerie, les systèmes de paiement et toutes les fonctions comptables. De concert avec le SCT, TPSGC est chargé de l'élaboration des états financiers du Régime et du rapport annuel sur le régime de retraite de la fonction publique » (SCT, 2006 A, p. 4).

Découlant de l'ensemble de ces responsabilités, les dirigeants de TPSGC ont besoin de plusieurs instances sous leur supervision dans le but de pouvoir effectuer toutes les tâches et mandats requis. Ainsi, la totalité des charges de ce ministère est répartie « entre le Secteur des Pensions de retraite, Regroupement des pensions et Services à la clientèle (SPRRPSC), le Secteur de la rémunération et les divers bureaux de paye placés sous ses ordres » (TPSGC, 2008 A, p. 1). En suivant l'évolution de l'organigramme (annexe 1), il est donc possible de constater que la quasi-totalité des

²⁷ <http://www.investpsp.ca/fr/comptes-regimes.asp>

acteurs du Régime sont sous le mandat de TPSGC qui, lui, est sous la direction du président du SCT.

Si l'on suit la structure de l'organigramme développé en annexe 1, il est maintenant approprié de présenter le rôle et la composition du Comité directeur des pensions. Celui-ci, « présidé par le secrétaire associé du SCT, [...] se réunit pour examiner des questions touchant la gestion et l'administration du Régime » (SCT, 2006 A, p. 5). De plus, ce comité est composé de fonctionnaires faisant partie du SCT et de TPSGC. En plus de veiller aux problèmes soulevés précédemment, ces individus examinent « les questions touchant les communications ou la diffusion d'information aux participants au Régime » (SCT, 2006 A, p. 5). Le comité est donc sous la responsabilité directe du SCT et le mandat est accompli conjointement par des membres du SCT et de TPSGC.

Le Secteur des pensions de retraite, du regroupement des pensions et des services à la clientèle (SPRRPSC) est responsable des principaux processus opérationnels des pensions. Plus particulièrement, c'est lui qui est chargé de la distribution des prestations selon la LPFP.²⁸ Ce secteur relève directement du sous-ministre de TPSGC et ses membres ont à prendre en charge une foule de responsabilités. Ils doivent voir à ce que la Loi soit appliquée en ce qui a trait aux cotisations des employés au CPRFP et à la CPFPP ; voir à ce que le calcul des années de services se fasse dans les règles ; voir à l'autorisation et à la cessation des prestations ; etc. Bref, ils sont responsables de tout ce qui a trait à la bonne marche de la réglementation des cotisations et des prestations.

Ainsi, le SPRRPSC mandate lui aussi plusieurs instances afin de l'aider dans la mise en œuvre de ses contrats. À cette fin, « Les registres relatifs au Compte de pensions de retraite de la fonction publique, à la Caisse de retraite de la fonction publique [...] sont tenus par la Section de la comptabilité du régime de retraite du SPRRPSC » (TPSGC, 2008 A, p. 3). De cette dernière découle le Bureau des services régionaux, qui est responsable d'administrer le salaire des cotisants au Régime. Les employés du Bureau doivent entre autres choses prélever les cotisations des participants selon les termes de la LPFP, tenir le registre des cotisations totales de chaque cotisant, voir au bon fonctionnement des dépôts dans la CPFPP et le CPRFP, faire le remboursement des cotisations lorsqu'il y a lieu, etc. Ainsi, ils ont à s'occuper de l'ensemble des tâches relatives à la gestion des cotisations, aux mises à jour qui en découlent et aux statistiques devant être tenues.

De plus, mandatée elle aussi par le SPRRPSC, la « Division de la comptabilité de la paye est responsable du transfert des cotisations du Compte de pensions de retraite de la fonction publique et de la Caisse de retraite de la fonction publique au compte provisoire » (TPSGC, 2008 A, p. 4). Elle a sous sa tutelle le Secteur de la rémunération qui a pour sa part deux tâches principales au sein du Régime. Premièrement, ses employés se doivent de

²⁸ Pour en savoir plus, voir le « Rapport annuel sur la rémunération 2005-2006 », document publié par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

mettre en place les produits, d'élaborer les politiques administratives et d'offrir un soutien informatique et un soutien fonctionnel dans le domaine de l'administration, des cotisations, des statistiques, des paiements ainsi que de l'interprétation et de l'application des lois » (TPSGC, 2008 A, p. 4).

Par ailleurs, le Secteur de la rémunération s'occupe de la publication d'une multitude de guides et d'informations relatives à l'administration des retraites, aux procédures à suivre et à la formation nécessaire pour la bonne marche du Régime (TPSGC, 2008 A).

Les ministères employeurs ont eux aussi un rôle important à jouer dans l'organisation du RPRFP. Étant directement mandaté par le SPRRPSC, ces derniers ont une multitude de fonctions à remplir en lien avec la gestion de la documentation relative aux employés découlant de leur ministère respectif. Par exemple, ils sont responsables de s'assurer que les employés sont en droit ou non de cotiser; de veiller au prélèvement des cotisations; de conseiller les participants sur le Régime; etc. Chaque ministère est donc responsable de gérer efficacement les cotisations et les renseignements personnels relatifs aux pensions de leurs employés.

Il est aussi important d'étudier la composition et le rôle du Comité consultatif sur la pension de la fonction publique (CCPFP). Selon l'organigramme illustré en annexe 1, ce dernier est mandaté par le ministère employeur, et ce, en raison de ses responsabilités et de sa composition. Ainsi, selon l'article 41 de la LPFP, le rôle de ce comité est de conseiller le ministre responsable et de l'assister dans sa gestion administrative. Suivant cette logique, il existe un comité pour chaque ministère ayant à faire la gestion du Régime. De ses treize membres, le Comité compte « un pensionné, six personnes représentant les employés et six personnes choisies parmi les cadres supérieurs de la fonction publique » (SCT, 2006 A, p. 5). Même si son mandat premier est de porter assistance au ministère employeur, chaque comité doit : « conseiller le président du Conseil du Trésor sur les questions touchant l'administration, les prestations et la capitalisation du Régime » (SCT, 2006 A, p. 5). Par le biais de ce Comité, l'Association nationale des retraités fédéraux (ANRF) se positionne comme un acteur de second plan dans le RPRFP : un seul de ses membres peut faire partie de l'administration du Régime par le biais du CCPFP. En effet, selon l'ANRF, il « faudrait accroître la représentation des retraités au sein de chacun des comités consultatifs » (Guy, 1999, p. 3). Or, ses membres s'impliquent dans les causes sociales à travers l'ensemble du Canada pour ce qui touche le Régime, car ils sont les bénéficiaires des prestations de retraites et ils ont tout à y gagner. Pour ce qui est des syndicats, la place qu'ils occupent au sein de la gestion du Régime est des plus ambiguës. Le seul endroit où il est possible qu'ils aient un pouvoir consultatif est le CCPFP. À condition, bien entendu, qu'ils soient compris dans les six personnes représentant les employés.²⁹ Bref, il est évident que les syndicats font au moins partie des acteurs du Régime par leurs revendications et la défense des intérêts des salariés au sujet des avantages sociaux et des retraites.

²⁹ Rien n'est précisé à ce sujet, car aucun syndicat n'a répondu aux récentes demandes d'information et les sites Internet des syndicats ne contenaient aucune donnée à ce propos.

3. QUESTIONS SOCIALES

Après avoir étudié en détail le fonctionnement et la structure du RPRFP, il est maintenant intéressant d'essayer de comprendre comment le Régime évolue, en fonction des interactions entre les acteurs collectifs, sur des enjeux liés aux retraites. L'actualité déborde d'articles et de communiqués à ce sujet et plusieurs d'entre eux sont en lien direct avec le Régime étudié ici. Or, deux questions sociales ressortent quant à leur importance et à leur popularité. Premièrement, le cas du procès des surplus des régimes, intenté par les retraités, les syndicats et les associations d'employés de la fonction publique contre le gouvernement fédéral, est expliqué et analysé en détail. Ensuite, considérant les mutations démographiques de plus en plus inquiétantes au Canada, il semble important de se pencher sur la question des départs massifs à la retraite des fonctionnaires canadiens. Parallèlement, les solutions du gouvernement, par rapport à la rétention de la main-d'œuvre vieillissante, sont étudiées.

3.1. LE CAS DES EXCÉDENTS

Le gouvernement fédéral a imposé, en 1999, une réforme visant à transformer la gestion et l'administration des régimes de retraite des employés du secteur public canadien, par le biais du projet de loi C-78. Avant l'adoption de ces modifications (et encore aujourd'hui), les employés cotisaient au Compte par l'entremise d'un prélèvement sur leur chèque de paye, ce qui assurait leur pension, déterminée au départ par un calcul précis. Pour sa part, l'employeur se devait d'égaliser les cotisations de ses salariés, par un dépôt au Compte, ainsi que de voir à éponger tout état déficitaire de ce dernier, de manière à être en mesure d'assumer l'ensemble des prestations relevant d'un proche futur (Panet, 2007, p. 16). Le financement du Régime relevait donc seulement des cotisations des deux parties, ainsi que des intérêts engendrés par le Compte.

Déoulant du fait que le Régime est à prestations déterminées, il est possible qu'il donne lieu à des déficits, ou à des surplus.³⁰ Ces derniers peuvent provenir de deux sources distinctes. Premièrement, lorsqu'un régime de retraite en vient à sa fin, et que ses fonds sont supérieurs au montant nécessaire pour payer les prestations aux membres et les frais administratifs, il y a un surplus. Dans ce cas, la question peut être soulevée à savoir qui est le propriétaire de cet excédent : les membres, l'employeur, ou les deux (Panet, 2007, p. 30). En second lieu, il peut aussi se former un surplus lorsqu'un régime est en opération. C'est à ce deuxième cas que la présente affaire fait référence. En effet, c'est à la fin des années 1990 que les employés et retraités du secteur public fédéral (employés de la fonction publique, de la GRC et des Forces armées canadiennes) constatent que leurs régimes de pension ont un excédent réuni de 30,2 milliards de dollars (ANRF, 2005). Selon les sources disponibles, les montants du Compte se sont mis à monter en flèche lorsque le gouvernement a haussé les taux d'intérêt sur ses obligations dans les années 1980 (May, 2005, p. 3). Or, le plus gros des surplus est dû

³⁰ L'obtention d'un surplus dans la caisse d'un régime de retraite est possible seulement dans l'optique où ce dernier est à prestations déterminées (Panet, 2007, p. 29).

au fait que les salaires des employés ont été gelés dans les années 1990 (durant six ans), pendant que ceux-ci payaient leurs cotisations en considérant l'augmentation salariale annuelle (ANRF, 2005).

C'est donc le 14 septembre 1999 que le projet de loi C-78 est adopté, ce qui permet au gouvernement de s'emparer des surplus. « La Loi donne aussi au gouvernement le pouvoir de prélever des cotisations obligatoires auprès des employés en cas de manque à gagner, et de réduire ou de cesser les cotisations de l'employeur si le fonds de pension accumule un excédent à l'avenir » (AFPC, 2005, p. 1). Peu après le dépôt de ce projet de loi, le 8 novembre 1999, une poursuite est entamée contre le gouvernement fédéral par les syndicats représentant les fonctionnaires fédéraux, les associations d'employés et les groupes de retraités, tous touchés par l'implantation de cette loi.

De manière globale, le débat est avant tout fondé sur l'énoncé de la Loi C-78 voulant que le gouvernement puisse s'approprier les excédents de la Caisse. Les demandeurs sont en désaccord total avec ce projet et désirent qu'il soit modifié. Avant la Réforme de 1999, le Compte ne relevait d'aucune loi de ce genre. La réglementation du Régime ne mentionnant rien au sujet d'éventuels excédents, l'employeur était soumis à la Loi sur les normes de prestation de pension. En date de la poursuite, l'employeur avait déjà liquidé les surplus et les requérants estiment que le gouvernement n'avait aucun droit de prendre possession des excédents sans leur accord (Gaboury, 2007, p. 7). Le procès est donc le résultat du refus de l'employeur « de négocier la répartition des surplus des caisses » (ANRF, 2007 D, p. 1) de retraite. De plus, les requérants estiment que le projet C-78 brime leurs droits, selon l'article quinze de la Charte canadienne des droits et libertés. Plus précisément, les parties étaient en désaccord quant à la question soulevant le fait que les fonctionnaires fédéraux ont subi, et continuent de subir, des préjudices reliés à la gestion du Régime et à l'image des employés du secteur public canadien.

Bref, c'est en novembre 1999 que la poursuite est déposée contre le gouvernement aux autorités compétentes. « Cependant, la cause a été retardée en raison des nombreuses contestations judiciaires déposées par le gouvernement fédéral » (AFPC, 2005 A). Il faut donc près de quatre ans pour régler les protestations de l'État : c'est en février 2003 que le mécanisme juridique s'enclenche réellement devant la Cour supérieure de l'Ontario. Les procédures préliminaires à l'ouverture officielle de l'audience prennent plus de deux années supplémentaires. Dans un premier temps, les parties font le dépôt de toute la documentation nécessaire : données financières, actuarielles, stratégiques, etc. Par la suite, le temps est consacré à une étape appelée l'interrogatoire préalable (AFPC, 2005 B) : « les parties ont l'occasion de découvrir l'existence et le contenu de tous les documents pertinents à la cause présentés par les autres parties » (AFPC, 2003), ainsi que d'interroger l'ensemble des témoins au sujet de ces derniers. C'est seulement à la suite de toutes ces procédures que le procès lui-même peut débiter : l'ouverture du débat est finalement prévue le 15 novembre 2005. Les requérants ont jusqu'au 30 juin 2005 pour déposer tous leurs rapports d'experts, tandis que le défendeur bénéficie de trois mois additionnels (30 septembre 2005) (AFPC, 2005 A). La première requête des plaignants concerne le partage des surplus accumulés antérieurement à la Réforme (1999). La seconde conteste la validité du projet de loi C-

78, en ce qui a trait au droit du gouvernement de liquider les surplus de la Caisse. Enfin, les requérants soutiennent qu'ils sont victimes de discrimination selon la Charte canadienne des droits et libertés. Le procès débute donc comme prévu en novembre 2005 et, après plusieurs étapes laborieuses pour les deux parties, prend fin le 1^{er} mai 2007.³¹ Après six mois d'attente (20 novembre 2007), le juge en chef de la cause, Monsieur A. Lobtinière Panet, rend son verdict final. Il rejette la totalité des revendications des plaignants. Suite à ce verdict, ces derniers continuent d'unir leurs efforts dans le but d'amener la cause en appel.³²

D'abord, les requérants sont unanimes sur le fait que l'excédent généré par le Régime est un bien collectif qui appartient aux cotisants. Dans cette optique, puisqu'ils cotisent au terme de 40 %, ils ont donc droit à cette même proportion des surplus. La première requête faisant référence aux montants accumulés avant l'adoption de la Réforme (environ 18 G\$), une grande partie du débat consiste à prouver que la législation en vigueur à l'époque se range du côté des membres. Comme mentionné précédemment, ces derniers insistent sur le fait que le gouvernement doit se conformer à la Loi sur les normes de prestation de pension. Les membres se positionnent sur l'importance de la diffusion de l'information et de la concertation pour tout ce qui a trait aux surplus du Compte. Selon leur opinion, la distinction législative entre les secteurs public et privé n'a pas sa place.

Par ailleurs, les plaignants considèrent le Régime comme étant partie intégrante de leurs conditions de travail. Selon eux, la relation de travail est fondée sur la confiance respective des deux parties et sur l'application des ententes initiales. Ainsi, « le gouvernement s'est vu accorder une confiance, et ses actions "sont subordonnées à l'obligation fiduciaire de gérer les argents du régime et d'en tenir compte d'une façon qui sert les meilleurs intérêts des cotisants du régime" » (AFPC, 2000). À cet effet, l'un des experts déclare « que les comptes de pension sont des comptes à fins déterminées non budgétaires » (AFPC, 2007 A). De ce fait, « les fonds ne peuvent servir à financer les programmes du gouvernement ni servir à des fins autres que le versement de prestations de retraite aux participantes et participants au régime » (AFPC, 2007 A). L'employeur aurait donc bafoué ses devoirs envers les membres et préféré son propre bien-être au détriment de ces derniers.

Ainsi, se fondant sur les mêmes positions que celles développées jusqu'à maintenant, les demandeurs considèrent le projet de loi C-78 comme étant contraire aux fondements mêmes du Régime. Le fait d'octroyer le droit au gouvernement fédéral de gérer les surplus de la Caisse à sa guise vient à l'encontre du principe d'équité inhérent à la relation de retraite. Selon les plaignants, il est logique que l'employeur puisse bénéficier des surplus d'un régime, dans l'optique où il a assumé l'ensemble des risques y étant reliés. Or, ils ne sont pas de cet avis en ce qui concerne le présent cas : ils considèrent avoir eux-mêmes assumé une partie des risques en cotisant « plus que le coût prévu du régime » (AFPC, 2007 B).

³¹ Pour un exposé complet et détaillé du déroulement du procès, voir le site de l'ANRF, sous l'icône « pensions », à l'adresse suivante : <http://www.fsna.com/frndoc/10fa.htm>.

³² <http://www.fsna.com/frndoc/10fa.htm>

Enfin, selon les demandeurs, l'adoption du projet de loi C-78 se traduit par de la discrimination faite à l'endroit des fonctionnaires. Comme mentionné précédemment, cette législation dresse un fossé entre les employés du secteur public fédéral et ceux du secteur privé. Les requérants se disent donc victimes d'un traitement différent en lien avec leur statut d'employé du gouvernement (Panet, 2007, p. 41). À ce sujet, le défendeur aurait décrit leur « poursuite comme une démarche futile, jouant sur l'image du fonctionnaire bien nanti ayant droit à de généreuses pensions » (AFPC, 2007 B). Bref, la position des plaignants est la suivante : « the differential treatment subjects them to discrimination by reinforcing a history of disadvantage and vulnerability by federal public sector employees thereby undermining their human dignity » (Panet, 2007, p. 41).

Pour ce qui est de la position du gouvernement fédéral lors du procès, elle est très claire : les membres des régimes n'ont aucun droit de réclamer leur part des surplus, et ce, même pour ceux antérieurs à l'imposition de la nouvelle législation. Selon l'employeur, aucun document ne fait état de cette entente de confiance alléguée par la partie adverse : « the superannuation plan did not form part of the terms of employment of the members of the plan » (Panet, 2007, p. 42). La Cour ne peut donc considérer comme valide cette supposition. La Loi sur la pension de la fonction publique établit les fondements du Régime : sa structure, sa gestion et son administration. Ainsi, la seule tâche du gouvernement est de s'assurer que les conditions de la Loi sont remplies, ce qui n'implique en aucun cas un devoir fiduciaire envers les membres (Panet, 2007, p. 42).

Pour ce qui est du débat sur la validité du projet de loi C-78, les défendeurs affirment avoir été parfaitement limpides envers les membres en ce qui a trait à ses objectifs. La position des plaignants affirmant un manque de consultation est donc nulle et sans fondement. Enfin, pour ce qui est de la violation de la Charte canadienne à l'endroit des membres du Régime, l'employeur est clair : none of whom are individuals, have no standing to seek the protection of the *Charter* which applies only to individuals » (Panet, 2007, p. 43). De plus, selon la défense, il est hors contexte de plaider la violation de la dignité humaine, étant donné qu'en aucun cas les membres n'ont été ignorés ou mis en marge de la société en raison de leur statut ou de toutes autres causes (Panet, 2007, p. 43).

Selon les documents publiés par le gouvernement fédéral, les modifications législatives apportées par le projet de loi C-78 sont des plus bénéfiques pour le Régime. Les progrès sont en lien avec les prestations.

- « - Des améliorations sont apportées au Régime des prestations supplémentaires de décès (RPSD).
- Des prestations de survivant sont accordées au partenaire de même sexe d'un membre cotisant qui est décédé le 14 septembre 1999 ou après cette date » (SCT, 2007 C, p. 3).

De plus, le fait de pouvoir désormais investir une partie des avoirs sur les marchés financiers, par l'entremise de l'Office d'investissements PSP, permet de faire fructifier davantage les fonds du Régime (SCT, 2008). Il est aussi question du privilège dont bénéficient les membres en ce qui a trait à l'entière responsabilité de l'employeur pour les risques financiers du Régime. Considérant que le gouvernement a toujours épongé les déficits du Compte avant la Réforme, il lui était important de continuer dans cette voie. « En conséquence, il continuera aussi d'assumer l'entière responsabilité des déficits de la nouvelle Caisse de retraite de la fonction publique qui pourraient survenir » (SCT, 2008, partie 3, p. 12). Le gouvernement explique les bénéfices pour le Régime en ce qui concerne les nouvelles dispositions relatives à la gestion des excédents de la Caisse.

« Si des excédents se produisent à l'avenir, la nouvelle législation permettra d'accorder des « congés » de cotisation à l'employeur ou aux deux parties, employeur et employés, des réductions de cotisation ou de retirer des montants de la nouvelle Caisse de retraite de la fonction publique » (SCT, 2008, partie 3, p. 12).

Il incombe donc désormais au Conseil du Trésor de déterminer la marche à suivre en ce qui a trait aux surplus de la Caisse. Tout cela en fonction des priorités relatives aux circonstances du moment. De plus, la nouvelle législation apporte des changements à la gestion financière du Compte, dans le but d'opérer de manière optimale les excédents accumulés antérieurement à la Réforme. Cette dernière permet « de porter au débit du compte les excédents sur une période pouvant aller jusqu'à 15 ans » (SCT, 2008, partie 3, p. 12). Donc, dans l'optique du gouvernement fédéral, l'issue du procès est en tous points positive pour ce qui est de l'avenir du Régime, car en aucun cas les prestations des membres ne peuvent être menacées.

Par ailleurs, en analysant les documents publiés dans l'actualité, ainsi que ceux émanant des groupes représentant les requérants, il est possible de déceler des dommages collatéraux en lien avec les résultats du verdict du juge Panet. En effet, selon les dispositions de la nouvelle législation, le gouvernement fédéral a pris possession des excédents du Compte et de la Caisse. Ses actions ayant été approuvées par la Cour supérieure de l'Ontario, aucun remboursement n'est possible à cet effet pour les membres. De plus, dans l'optique où le Régime est susceptible d'être confronté à un déficit, l'employeur possède désormais le pouvoir d'augmenter les cotisations des membres, afin d'assurer les prestations futures. Découlant de ces faits, le gouvernement annonce en 2005 que les cotisations seront augmentées dès 2006. Les membres soutiennent que les surplus retenus par l'employeur auraient dû servir à prévenir cette augmentation.³³ L'adoption de la Réforme occasionne donc des conséquences négatives pour les membres.

« De plus, l'employeur avait plafonné à deux reprises, au milieu des années 1980, l'indexation au coût de la vie, une mesure qui, compte tenu du taux d'inflation élevé de l'époque, a eu pour effet de réduire

³³ <http://www.fsna.com/frndoc/2f.htm>

de 6,9 % les prestations de retraite versées aux bénéficiaires » (AFPC, 2007 B).

Il est question du fait que les surplus du Régime devraient être en partie consacrés à dédommager les retraités qui ont eu droit au revenu de retraite moindre. Le verdict du juge Panet empêche ainsi les membres de pouvoir bénéficier des montants pour lesquels ils ont assumé une part des risques (AFPC, 2007 B).

Si l'évolution démographique de la fonction publique est prise en compte, il est évident que les résultats du procès peuvent être dommageables quant à l'avenir du Régime. Considérant les statistiques sur l'âge des fonctionnaires fédéraux,³⁴ le gouvernement canadien sera confronté, dans un avenir très proche, à un énorme bassin de main-d'œuvre vieillissante. D'ici une dizaine d'années, plus de la moitié de ses effectifs auront atteint le cap des 50 ans et une grande majorité d'entre eux seront en âge de prendre leur retraite. Il importe donc de se questionner sur la future santé financière du Régime. En effet, si un nombre imposant de membres se retrouvent prestataires, alors que les nouveaux arrivants sont de moins en moins nombreux, cela signifie que les cotisations ne pourront suffire au paiement des prestations. Dans cette perspective, la gestion financière pourrait être débalancée et le gouvernement devrait trouver des solutions, tout en considérant les potentiels conflits générationnels pouvant émaner d'une augmentation des cotisations des nouveaux membres. L'issue du procès est donc pleine de conséquences sur l'avenir du Régime, considérant le fait que les surplus auraient pu servir à prévoir les problèmes de financement inhérents à ce dernier.

Par ailleurs, il importe de cerner le rôle de la régulation juridique au sein du RPRFP. Considérant les avantages et inconvénients apportés au Régime par la nouvelle législation, il peut devenir ambigu de comprendre l'importance accordée à cette dernière. Or, les fondements mêmes de tous les régimes de pension sont régulés par l'État, tant dans le secteur public que privé. Sans ce contrôle des procédés, il deviendrait problématique, tant pour l'employeur que pour les salariés, de mettre sur pied un régime fonctionnel. Il est donc important que l'État puisse voir à la bonne marche de la relation de retraite au sein des organisations, par l'entremise d'une certaine réglementation. Par contre, ce qui devient problématique dans le cas présenté ici, c'est le double statut du gouvernement fédéral : celui d'employeur et de législateur. Les membres du Régime affirment être défavorisés par le fait que l'« employeur, le gouvernement du Canada, a constamment et sans cesse eu recours à ses pouvoirs législatifs pour modifier unilatéralement ou révoquer les conditions d'emploi de ses employé-e-s, à leur détriment » (AFPC, 2000). Considérant les faits relatés lors du procès, il est évident que le gouvernement a le pouvoir d'établir de nouvelles lois dans le but de faciliter sa tâche en tant qu'employeur. Or, les membres considèrent que le gouvernement devrait être traité comme l'employeur et non comme l'État dans cette affaire (May, 2005, p. 1). De ce fait, il devrait exister des dispositions légales en ce qui a trait aux droits du gouvernement d'adopter des mesures législatives en lien avec son rôle d'employeur. Il est donc difficile d'interpréter de façon efficace et objective les relations de travail au sein du gouvernement fédéral.

³⁴ <http://www.statcan.ca/>

3.2. RÉTENTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DÉPARTS MASSIFS À LA RETRAITE

Inutile ici d'expliquer en détail le phénomène s'imposant de lui-même à l'actualité depuis plusieurs années : la génération des baby-boomers est en transition vers la retraite et les répercussions sociales et économiques semblent, à première vue, pleines de conséquences (positives et négatives) pour les générations futures. Ces individus ont commencé à atteindre le cap des 60 ans en 2006 et ils représentent une importante proportion de la population canadienne (environ 30 %).³⁵ Certains experts prédisent une pénurie de la main-d'œuvre qualifiée sans précédent, alors que d'autres affirment que le gouvernement du Canada a su planifier intelligemment la situation. Dans tous les cas, les dirigeants de la fonction publique canadienne devront bientôt faire face à un fait bien réel : « 45 per cent of permanent federal workers will retire within the next 10 years, resulting in about 200,000 job openings » (Sullivan, 2003). Ce qui devient encore plus problématique, c'est que la catégorie des cadres sera d'autant plus touchée par ce phénomène que les autres classes d'emploi. En effet, en 2006, environ 75% des cadres ont plus de 45 ans et, au sein de ce groupe, près d'une personne sur cinq est déjà admissible à la retraite (BCP GC, 2008, p.1).

L'inquiétude du gouvernement par rapport à ces départs massifs à la retraite ne se limite pas à la tâche de combler les postes vacants : les employés vieillissants constituent un atout certain pour toute organisation. « Ces travailleurs peuvent jouer un rôle capital en ce qui concerne le transfert de la mémoire institutionnelle, et ils possèdent une expérience et un savoir qui risquent d'être essentiels dans une économie du savoir » (Naczka, 2007, p. 10). Considérant les tendances démographiques actuelles, ainsi que les défis posés par une nouvelle économie, le gouvernement canadien se doit de mettre sur pied des stratégies visant à conserver sa mémoire corporative. Les gestionnaires des RH travaillent donc sur l'élaboration de solutions, tandis que les dirigeants doivent voir à ce que la législation en vigueur permette de les mettre en application.

Pour contrer le départ massif des baby-boomers, le gouvernement fédéral a mis sur pied plusieurs projets tels que la retraite progressive, le travail à temps partiel, le travail à domicile et le repositionnement en emploi. Le but ultime de ces programmes est de donner à l'employé des conditions d'emploi qui lui apportent satisfaction et lui permettent de profiter, parallèlement à son contrat de travail, des avantages de la retraite. Plusieurs tactiques sont employées afin de convaincre les baby-boomers de rester en emploi (Immen, 2007). La plus importante semble être la flexibilité. En effet, une entrevue a été réalisée auprès d'un retraité de la fonction publique ayant fait un retour en emploi. Selon ses dires, « si le gouvernement veut conserver les travailleurs, il doit absolument donner plus de flexibilité dans le travail. »³⁶ Selon son expérience, malgré le désir de continuer sa profession, le facteur de l'âge se fait inévitablement sentir. Il importe donc à l'employeur d'offrir des journées moins chargées (diminution du nombre d'heures), ainsi que des semaines de travail allégées (trois ou quatre jours).

³⁵ http://www.phac-aspc.gc.ca/seniors-aines/pubs/fed_paper/fedreport1_01_f.htm

³⁶ Citation issue de l'entretien réalisé avec un généraliste en RH, travailleur autonome pour le gouvernement fédéral, et membre retraité du RPRFP, le 22 avril 2008.

De cette manière, les employés peuvent conjuguer leurs responsabilités à leurs intérêts personnels, ainsi qu'à leurs tâches domiciliaires (Immen, 2007). L'importance de la formation doit aussi être prise en considération par les gestionnaires des RH : il ne faut pas cesser d'offrir ce privilège aux employés âgés. Un plan de développement de carrière est une autre méthode pour démontrer aux employés âgés qu'ils ont toujours leur place au sein de l'entreprise et que leurs objectifs sont pris en considération. Une foule d'autres formules peuvent être employées afin d'attirer et de conserver la main-d'œuvre vieillissante : l'adaptation (physique, ergonomique, etc.) des espaces de travail; la reconnaissance des contributions apportées par l'employé; le fait de conseiller et de guider financièrement les individus par rapport à leur avenir; la promotion de programmes sur la santé et le bien-être au travail; la conciliation du travail et de la vie privée; l'importance de la communication et de la diffusion de l'information (Immen, 2007).

Antérieurement à l'adoption du projet de loi C-28 (Loi de l'impôt sur le revenu) en 2007, ces méthodes n'avantageaient en rien les travailleurs. Avant cette modification à la législation, « pension tax rules are a disincentive for people to continue to work after retirement because they wouldn't receive any credit for current service » (Menon, 2007). Afin de remédier à cet obstacle légal, le gouvernement fait appel à ses pouvoirs de législateur et apporte quelques changements, permettant aux entreprises d'offrir tous les avantages nécessaires aux employés, afin qu'ils demeurent en emploi. Cette nouvelle réglementation est destinée aux régimes à prestations déterminées. Elle permet aux employés de 55 ans et plus, qui sont admissibles à une pension complète, de retirer jusqu'à 60% de leurs prestations, tout en demeurant en emploi (Wong, 2007). Ainsi, quand « le revenu diminue avec le nombre d'heures, les prestations de retraite augmentent » (Wong, 2007). La retraite progressive est un programme permettant aux employés de profiter de leur temps, tout en conservant le même niveau de vie. Il est donc question du double statut d'un membre au sein d'un régime : à la fois cotisant et prestataire.

Or, l'étude du Guide sur l'administration des pensions de retraite (TPSGC, 2008 A) ne permet pas de valider l'adoption de la réglementation pour ce qui est du RPRFP. Selon les dernières données publiées au sujet de la coordination du travail et de la retraite au sein de la fonction publique, le salarié ne peut cotiser au Régime et en être prestataire simultanément (TPSGC, 2008 A, 4-9-2). Dans l'optique où un bénéficiaire du RPRFP revient en emploi dans la fonction publique et redevient cotisant selon la LPFP, « aucune prestation ne sera versée jusqu'à ce que le participant cesse son emploi dans la fonction publique » (TPSGC, 2008 A, 4-9-2). Par ailleurs, le même employé peut revenir en emploi, avec un statut de non-cotisant, et le paiement de sa pension ne sera en aucun cas affecté par son retour en poste (TPSGC, 2008 A, 4-9-1). Le gouvernement fédéral gère donc la conjugaison travail-retraite par l'établissement d'un statut de non-cotisant pour les retraités en emploi. Pour y arriver, il existe deux méthodes employées par les gestionnaires fédéraux : l'emploi pour des postes à durée déterminée de six mois au maximum et l'emploi d'une main-d'œuvre ayant le statut de travailleur autonome.³⁷

³⁷ Information issue de l'entretien réalisé avec un généraliste en RH, travailleur autonome pour le gouvernement fédéral, et membre retraité du RPRFP, le 22 avril 2008.

Ces solutions permettent aux employés-retraités de retirer la totalité de leurs prestations, tout en bénéficiant du salaire offert par l'employeur.

Considérant les mutations démographiques expliquées précédemment, il est évident que le RPRFP connaîtra sous peu un débalancement quant à son financement. Effectivement, une masse importante des cotisants seront bientôt prestataires, alors que les membres actifs iront en diminuant selon des proportions inverses. Dans le passé, le ratio cotisants/prestataires a toujours été positif. Or, si la tendance démographique se maintient, le nombre de retraités bénéficiaires du Régime pourrait bientôt dépasser l'ensemble des cotisants actifs (SCT, 2006 A). L'angle optimiste des choses veut que le gouvernement ait prévu les prochaines fluctuations financières du Régime. À l'aide de calculs et de prévisions actuarielles, ce dernier pourrait anticiper les déficits inhérents à ce phénomène et, ainsi, procéder à une mise de côté des surplus de la Caisse, de manière à prévoir toutes les éventualités. De cette façon, les jeunes arrivants pourraient bénéficier des mêmes traitements que leurs prédécesseurs, sans être soumis à une importante augmentation de leurs cotisations, ainsi qu'à une diminution de leurs prestations. D'un autre côté, l'approche pessimiste semble plus réaliste dans le cas du gouvernement. Considérant l'issue du procès sur les surplus de la Caisse, il est maintenant connu de tous que le gouvernement fédéral a liquidé l'excédent destiné au Régime. De plus, la modification apportée par le projet de loi C-78 permet au gouvernement de s'emparer des surplus futurs, ainsi que d'augmenter les cotisations des membres en fonction d'éventuels déficits. Il est donc possible de croire que les nouveaux arrivants dans la fonction publique seront fortement pénalisés par les changements démographiques, même si présentement, aucun impact n'est décelé. Le fait que les employés-retraités ne cotisent plus au Régime, alors qu'ils bénéficient des prestations, ainsi que de postes importants au sein de l'organisation du travail, peut devenir une source de difficultés pour les nouvelles générations de salariés.

Ainsi, un problème de conflit intergénérationnel semble imminent pour les gestionnaires des RH du gouvernement fédéral. Présentement, « les relations de travail sont très bonnes entre les générations ».³⁸ Les jeunes apprécient l'expérience des anciens et profitent amplement des programmes de mentorat, de plus en plus populaires au sein du gouvernement. Or, dans un avenir proche, le débalancement du Régime pourrait soulever quelques objections de la part des nouveaux arrivants. Malgré le fait que ce sujet semble important pour la gestion à venir du Régime, il n'en est pas question dans les documents du gouvernement. Il serait donc important de développer cette perspective et tenter d'y trouver des solutions. Le cas de l'avenir du syndicalisme au sein de la fonction publique suit la même logique. Pour que le Régime se stabilise en fonction des changements démographiques, les syndicats devront inévitablement négocier des modifications quant à sa gestion financière. Les syndicats, pour survivre, ont le devoir de protéger les cotisants actifs du Régime.

Bref, les modifications démographiques que connaît le Canada présentement affectent l'ensemble des acteurs du RPRFP, de près ou de loin. L'employeur et ses départements

³⁸ Citation issue de l'entretien réalisé avec un généraliste en RH, travailleur autonome pour le gouvernement fédéral, et membre retraité du RPRFP, le 22 avril 2008.

de GRH sont confrontés à des défis de tailles relevant de la dotation, la rétention de la main-d'œuvre vieillissante et la gestion des enjeux du Régime en coopération avec les représentants syndicaux des employés, ainsi qu'avec les retraités. Ces méthodes permettent au gouvernement de pouvoir conserver ses meilleurs éléments en emploi et, ainsi, de contrer les effets nocifs du vieillissement de la population au sein de son organisation. Pour leur part, les futurs cotisants au Régime pourraient être confrontés à des changements majeurs reliés à son financement : augmentation des cotisations et diminution des prestations.

CONCLUSION : APPORTS ET PISTES DE RECHERCHE

L'objectif principal de cette recherche était de présenter la retraite avec un angle d'approche différent de ceux empruntés par les actuaires, les juristes et les analystes financiers. Il s'agissait de développer des outils originaux, propres aux relations industrielles, servant à analyser les régimes de retraite. À cette fin, la méthode de l'étude de cas a été privilégiée. Le Régime de pension de retraite de la fonction publique fédérale a donc été étudié en détail et il a servi de tremplin pour le développement des instruments d'analyse. Ces derniers se sont traduits par un tableau de bord du Régime, une explication détaillée de la structure du Régime et une étude poussée de certaines questions sociales d'actualité s'y rapportant.

Dans la première section, il s'est avéré utile d'expliquer en détail le fonctionnement du Régime à l'étude : sa description, son histoire, et quelques statistiques permettant de mieux le cerner. Il s'agit donc d'un régime de pension à prestations déterminées qui fut créé en 1954 et qui est régi par la LPFP. L'employeur, le gouvernement du Canada, cotise au Régime avec un taux de 60% et il en est l'unique répondant en ce qui a trait aux déficits et excédents. Ceci a été clairement établi avec l'adoption du projet de loi C-78, en 1999, visant à réformer les méthodes de gestion et d'administration du Régime. À partir de ce moment, il est légalement possible, pour l'État, de retirer les surplus de la Caisse et, parallèlement, il est responsable d'éponger tout déficit, soit par l'augmentation des cotisations ou tout autre moyen. De plus, cette date marque un tournant majeur pour le financement du RPRFP, car il est désormais possible d'investir les recettes de la Caisse sur le marché financier. L'étude des statistiques sur la composition du Régime a démontré que le vieillissement de la main-d'œuvre est de plus en plus marqué chez les participants. Le ratio cotisants/prestataires va donc en diminuant, ce qui pourrait éventuellement entraîner un débalancement dans la structure financière du Régime. L'une des limites rencontrées est qu'il a été impossible de trouver des données concernant l'évolution historique de la composition du RPRFP. Les derniers chiffres disponibles au gouvernement remontent à 2003. Aucune donnée sur l'évolution de la gestion du personnel n'est accessible au public. Il serait intéressant, dans une recherche future, de faire un parallèle entre l'évolution législative du Régime et les problématiques rencontrées, à travers le temps, en ce qui a trait à la gestion et aux revendications internes. De plus, il serait pertinent de développer des outils statistiques en lien avec la composition du Régime par statuts d'emploi. De cette façon, il serait possible de comparer les différents groupes de cotisants à l'intérieur même du RPRFP. Les informations relatives à la différence entre les taux de cotisation des hommes et des femmes à travers le temps sont aussi très pauvres. Il serait intéressant de comprendre pourquoi cette marge de cotisation entre les genres a longtemps perduré, ainsi que d'analyser les inégalités à venir en raison de la différence d'espérance de vie.

Dans la deuxième partie du document, il était question de présenter l'ensemble des règles définissant les responsabilités à l'intérieur du Régime, ainsi qu'un organigramme des acteurs interagissant au sein de sa structure. Le financement du RPRFP est établi clairement à l'aide de formules de calcul précises. Les taux de cotisations des

participants sont coordonnés aux régimes publics de pensions (RPC/RRQ) et les formules de calcul sont modifiées lorsque les membres atteignent l'âge de 65 ans. Les participants sont donc en mesure de calculer le montant précis de leurs prestations et ils sont assurés de toucher ces dernières, quoi qu'il advienne au Régime. Par ailleurs, afin de bien comprendre la structure du RPRFP et son fonctionnement, il s'est avéré important d'organiser les acteurs, leur rôle et les liens qui les unissent par leurs fonctions. À cette fin, un organigramme a été construit de toutes pièces, étant donné qu'aucun document de ce genre n'a été confectionné par le SCT ou les autres instances dirigeant le Régime. Cet outil de compréhension et d'analyse a donc été développé dans l'optique de saisir toute la complexité des interactions entre les acteurs. Il s'agit d'un instrument permettant de comprendre la répartition des pouvoirs au sein du Régime et, de cette façon, d'analyser le pourquoi et le comment des prises de décision. L'essai traite très brièvement du rôle purement consultatif des syndicats au sein du Régime. Il serait donc très pertinent de faire une étude à ce sujet, en tentant d'obtenir des renseignements de la part de ces derniers.³⁹

La section 3 visait à étudier en détail deux questions sociales d'actualité touchant le Régime. L'objectif principal était de comprendre comment ce dernier évolue en fonction des interactions entre ses acteurs collectifs. Les sujets traités ont été décortiqués de manière à toujours évaluer, dans un premier temps, les faits essentiels à leur compréhension, par la suite les enjeux reliés aux acteurs et, pour finir, les impacts relatifs à la santé du Régime. Il a donc été question du procès des excédents de la Caisse et de la rétention de la main-d'œuvre vieillissante par rapport aux départs massifs à la retraite.

Bref, les outils développés tout au long de cette recherche permettent d'aborder le phénomène de la retraite avec un angle d'approche plus axé sur l'humain et sa relation avec les autres éléments tels que la législation, le financement et les prédictions budgétaires. La mise en parallèle des différentes sections permet de conclure que le Régime se dirige vers un déséquilibre qui touchera les générations futures de fonctionnaires. La structure légale du RPRFP ne coïncide en rien avec les importantes modifications démographiques que connaît le Canada moderne. L'augmentation continue du nombre de retraités, par rapport à la diminution des nouveaux membres cotisants, laisse présager un manque important en ce qui a trait au financement des prestations futures. Les statistiques financières issues des calculs actuariels du gouvernement ne sont pas claires. Aucune information n'est fournie quant au moyen pris par le gouvernement pour liquider ces excédents. Il serait donc intéressant, dans une étude future, d'approfondir ce sujet. Il serait aussi pertinent de se pencher sur le rôle de fiduciaire au sein de la fonction publique fédérale et de comprendre pourquoi aucune mention n'est faite à ce sujet. Le problème de l'équité intergénérationnelle pourrait à lui seul faire l'objet d'un essai, car cette dernière affectera non seulement les régimes, mais aussi les relations de travail et celles à l'intérieur même des syndicats (solidarité syndicale).

³⁹ Plusieurs tentatives ont été faites afin de rejoindre les syndicats en lien avec le RPRFP, mais aucune information n'a pu être obtenue.

BIBLIOGRAPHIE

Livres

- BLOUIN, Rodrigue et coll., *Vieillir en emploi, XLVI Congrès des relations industrielles de l'Université Laval, Département des relations industrielles*, Les Presses de l'Université Laval, 1991, 199 pages.
- LAMONDE, Fernande et coll., *La gestion des âges : Face à face avec un nouveau profil de main-d'œuvre*, LVII Congrès des relations industrielles de l'Université Laval, Département des relations industrielles, Les Presses de l'Université Laval, 2002, 236 pages.
- NACZK, Katarzyna, *Tendances de l'emploi dans la fonction publique fédérale*, Document analytique produit par Statistique Canada, Division des institutions publiques, 2007.
- VOYER, Pierre, *Tableaux de bord de gestion et indicateurs de performance*, Presses de l'Université du Québec, 1999, 446 pages.

Articles/Communiqués

- Alliance de la Fonction publique du Canada, 2007 A, « Le surplus des régimes de retraite grimpe à 42 milliards de dollars selon un expert », *Communiqué de l'AFPC*, le 20 mars 2007.
- Alliance de la Fonction publique du Canada, 2007 B, « Selon un expert, les régimes de pension ont des fonds », *Bulletin no 2 sur le procès relatif aux pensions*, AFPC, le 9 mars 2007.
- Alliance de la Fonction publique du Canada, 2007 C, « Le procès sur le surplus des pensions est terminé : le juge devrait rendre son verdict dans six mois », *Bulletin no 5 du procès sur les surplus des pensions*, le 25 mai 2007.
- Alliance de la Fonction publique du Canada, 2005 A, « La poursuite de l'AFPC concernant l'excédent des régimes de pensions de retraite sera enfin entendue par le tribunal », *Communiqué de l'AFPC*, le 26 janvier 2005.
- Alliance de la Fonction publique du Canada, 2005 B, « Excédents du Régime de pensions de retraite de la fonction publique, les procédures avant-procès vont commencer », *Communiqué de l'AFPC*, le 1^{er} septembre 2005.
- Alliance de la Fonction publique du Canada, 2005 C, « Mise à jour sur le procès relatif à l'excédent des régimes de pensions de retraite de la fonction publique », *Communiqué de l'AFPC*, le 9 novembre 2005.
- Alliance de la Fonction publique du Canada, 2003, « Les soupçons du syndicat sur l'utilisation des surplus sont confirmés : La cause de l'AFPC à l'étape de l'interrogatoire préalable », *Communiqué de l'AFPC*, le 9 septembre 2003.
- Alliance de la Fonction publique du Canada, 2000, « Non au vol de la pension! », *Communiqué de l'AFPC*, le 8 février 2000.
- Association nationale des retraités fédéraux, 2007 A, « Litige relatif au surplus des caisses de retraite – une décision fort décevante! », *Bulletin de l'ANRF*, le 20 novembre 2007.

- Association nationale des retraités fédéraux, 2007 B, « Le surplus des régimes de retraite grimpe à 42 milliards de dollars selon un expert », *Bulletin no 3 sur le procès relatif aux pensions*, le 20 mars 2007.
- Association nationale des retraités fédéraux, 2007 C, « Le gouvernement Harper se fait rappeler son opposition à la main mise de l'excédent des régimes de pensions », *Bulletin de l'ANRF*, le 13 février 2007.
- Association nationale des retraités fédéraux, 2007 D, « En garde : Bulletin de l'Association nationale des retraités fédéraux », Été 2007, vol. 45, no 2.
- Association nationale des retraités fédéraux, 2005, « Mise à jour sur le procès relatif à l'excédent des régimes de pensions de retraite de la fonction publique », *Bulletin de l'ANRF*, le 9 novembre 2005.
- Association nationale des retraités fédéraux, 1999, « Le surplus des caisses de retraite : Pourquoi ne pas respecter les normes de prestations de pension? », *Bulletin de l'ANRF*, le 7 avril 1999.
- Congrès du travail du Canada, 2004, « Les pensions, il faut s'en occuper », *Bulletin du CTC*, Ottawa, le 7 octobre 2004.
- Cooke-Reynolds, Mélissa et Nancy Zukewich, 2004, « La féminisation du marché du travail », *Statistique Canada* — No 11-008 au catalogue Printemps 2004 Tendances sociales canadiennes, pages 27-33.
- Gaboury, Paul, 2007, « Excédent de 30 milliard \$ des régimes de retraite : Les employés et retraités fédéraux déboutés », *Le Droit*, Actualités, le 21 novembre 2007, p. 7.
- Gordon, John et coll., 2007, « Lettre au Premier Ministre Stephen Harper », Objet : le procès au sujet du projet de loi C-78, *publié par l'ANRF*, le 12 février 2007.
- Guy, Rex G., 1999, « Présentation sur le projet de loi C-78 », *document publié par l'ANRF*, le 28 avril 1999.
- Immen, Wallace, 2007, « Managing: The Aging Work Force », *The Globe and Mail*, 5 octobre 2007, 1 579 mots.
- Jauvin, Nicole, 2007, « Défis démographiques dans la fonction publique fédérale », Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires, Chambre des communes, 17 avril 2007.
- Menon, Nirmala, 2007, « Keeping pensioners on the job; Phased-in retirement lets boomers continue to feather their nests », *National Post*, 4 avril 2007, 852 mots.
- May, Kathryn, 2005, « The \$30-billion question: Just who owns the federal workers' pension fund is a complex case involving vast sums of money -- and it puts Paul Martin's reputation in the line », *The Ottawa Citizen*, 31 décembre 2005, page B4, 3157 mots.
- Montagne, Sabine, 2004, « Le trust, fondement juridique du capitalisme patrimonial », *Association Recherche et Régulation, Université Pierre Mendès France*, www.theorie-regulation.org.
- Secrétariat du Conseil du Trésor, 2001, « Négociations avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) », *Archives du SCT*, le 17 septembre 2001.
- Statistique Canada, 2003 A, « Canada's Retirement Income Programs: A statistical overview (1990-2000) », Ministère de l'industrie.

- Statistique Canada, 2003 B, « L'emploi et le revenu en perspective; Fiche : la retraite », Document publié par Statistique Canada, Septembre 2003, vol. 4 n° 9.
- Sullivan, Patrick, 2003, « Civil service set to go on hiring spree; About 45 per cent of permanent federal workers will retire in the next 10 years », *The Globe and Mail*, 4 août 2003, 1 024 mots.
- Theroux, Marcel, 2008, Communiqué : Modifications à la LNPP en ce qui concerne la retraite progressive, Mercer, le 16 janvier 2008. Lien : <http://www.mercer.com.au/summary.jhtml/dynamic/idContent/1293400;jsessionid=QFLK0F0R2EVC2CTGOUGCIIQKMZ0QUJLW>
- Wong, Craig, 2007, « La retraite progressive pourrait étirer le travail des baby-boomers », *Le Soleil*, Affaires, 18 décembre 2007, p. 57.

Rapports et guides de recherche

- Alliance de la Fonction publique du Canada, 2005, *Mise à jour sur le procès relatif à l'excédent des régimes de pensions de retraite de la fonction publique*, 9 novembre 2005.
- Bureau du Conseil privé du Gouvernement du Canada, 2008, *Quatorzième rapport annuel au Premier ministre sur la fonction publique du Canada, Annexe 2 – Aperçu démographique de la fonction publique fédérale*, modifié le 7 février 2008.
- Bureau du surintendant des institutions financière Canada, 2005, *Rapport actuariel, Régime de retraite de la Fonction publique du Canada, au 31 mars 2005*, Bureau de l'actuaire en chef.
- Direction du travail et de la rémunération, 2005, Québec, Institut de la statistique du Québec, *Les régimes complémentaires de retraite : concepts et données générales*, 107 p.
- Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, 2008, *Votre régime de pension*.
- Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, 2007 A, *Taux de cotisation aux régimes de pension*.
- Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, 2007 B, *Vocabulaire des pensions*, mis à jour le 26 février 2007.
- Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, 2007 C, *Historique du Régime de pension de retraite de la fonction publique*.
- Secrétariat du Conseil du trésor du Canada, 2007 D, *La coordination du Régime de pension de retraite de la fonction publique avec le Régime de pensions du Canada ou le Régime de rentes du Québec*.
- Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, 2006 A, *Rapport sur le Régime de retraite de la fonction publique pour l'exercice clos le 31 mars 2006*, 55 p.
- Secrétariat du Conseil du trésor du Canada, 2006 B, *Coup d'œil sur le régime de pension de retraite de la fonction publique fédérale*.
- Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2008 A, *Guide sur l'administration des pensions de retraite (APR)*, Section 1.3, mis à jour le 23 avril 2008.

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2008 B, *Historique des lois sur la pension*, mis à jour le 11 janvier 2008.

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, *Rapport annuel sur la rémunération 2005-2006*.

Lois/Documents juridiques

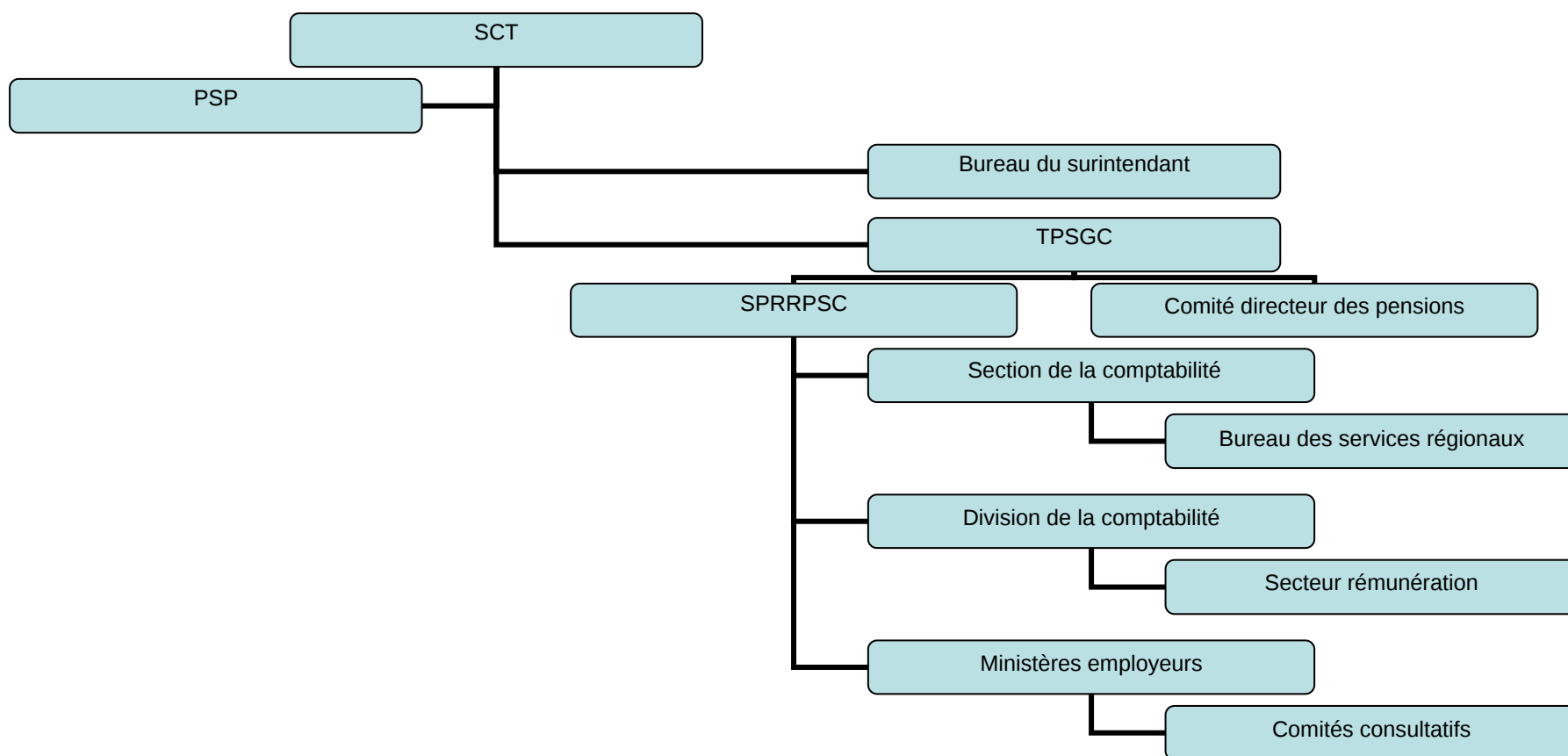
- « Charte canadienne des droits et libertés », document publié par le Ministère de la Justice du Canada, 1982.
- « Décision du Juge Panet », between Professional Institute of the Public Service of Canada and all, and Attorney General of Canada, Court File : 99-CV-11878; between Public Service Alliance of Canada and Attorney General of Canada, Court File: 99-CV-11888; between The Armed Forces Pensioners'/Annuitants' Association of Canada and all, and Attorney General of Canada, Court File: 99-CV-122257. November 20, 2007.
- « Déclaration des requérants », Cour supérieure de justice de l'Ontario, entre l'Institut professionnelle de la fonction publique du Canada et coll., et le Procureur général du Canada, Dossier de la Cour no : 99-CV-11878, le 8 novembre 1999.
- « Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension », document publié par le Ministère de la Justice du Canada, mis à jour le 13 mars 2008.
- « Loi sur la pension de la fonction publique », document publié par le Ministère de la Justice du Canada, mis à jour le 13 décembre 2007.
- « Loi sur l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public », », document publié par le Ministère de la Justice du Canada, mis à jour le 13 décembre 2007.
- « Projet de loi C-28 -- Loi modifiant la Loi sur le Parlement du Canada, la Loi sur les allocations de retraite des parlementaires et la Loi sur les traitements », document publié par la Chambre des communes du Canada, 2001.
- « Projet de loi C-78 -- *Constitution de la Caisse de retraite de la fonction publique (CRFP)* en date du 1er avril 2000 », document publié par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Médiagraphie

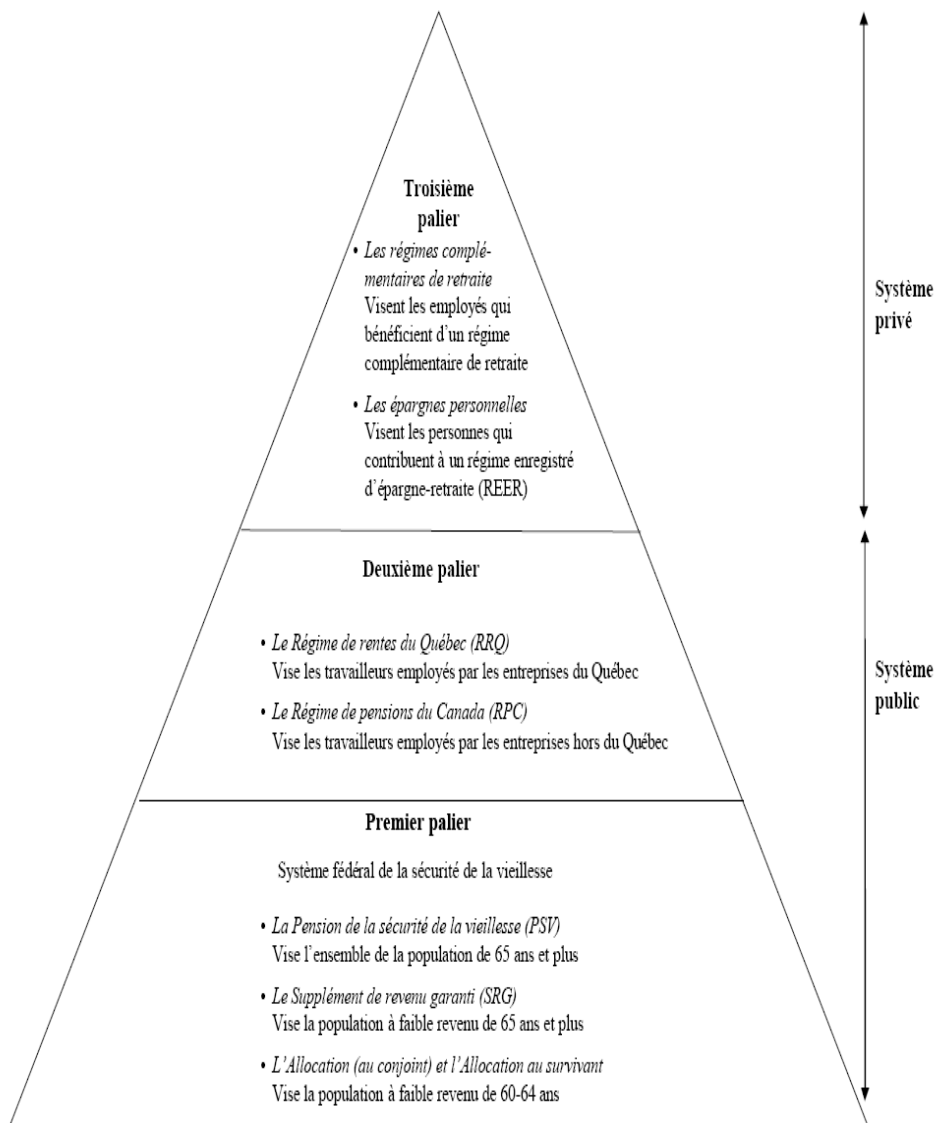
http://ec.europa.eu/europeaid/evaluation/methodology/tools/too_cas_des_fr.htm
<http://www.cfib.ca/legis/national/fr/pdf/5329f.pdf>
<http://www.cppib.ca/fr/Default.html>
<http://www.cra-arc.gc.ca/menu-f.html>
<http://www.dictionnaire-juridique.com/definition/fiducie.php>
<http://www.evene.fr/citations>
<http://www.fcei.ca/legis/national/fr/pdf/5329f.pdf>
<http://www.fin.gc.ca/fin-fra.html>

<http://www.fsna.com/frndoc/2f.htm>
<http://www.investirdefiscaliser.com/lexique/liste-definitions-q-t.php>
<http://www.investpsp.ca/fr/comptes-regimes.asp>
<http://www.jeunesse.gc.ca>
<http://www.justice.gc.ca>
<http://www.lebelage.ca>
http://www.oag-bvg.gc.ca/internet/Francais/admin_f_41.html
http://www.osfi-bsif.gc.ca/osfi/index_f.aspx?ArticleID=3
<http://www.parl.gc.ca/>
http://pensionetavantages.gc.ca/retired-life_event-main-f.html
http://pensionetavantages.gc.ca/active-life_event-preparing_for_retirement-f.html
http://www.phac-aspc.gc.ca/seniors-aines/pubs/fed_paper/fedreport1_01_f.htm
<http://www.postescanada.ca/segment-f.asp?sblid=french>
<http://www.psac.com/home-f.shtml>
http://www.psagency-agencefp.gc.ca/index_f.asp
<http://www.rhdsc.gc.ca/fr/accueil.shtml>
<http://www.theorie-regulation.org>
<http://www.tpsgc.gc.ca/remuneration/ppim/ppim-18-3-4-4-f.html>
<http://www.servicecanada.gc.ca/>
<http://www.statcan.ca/>
http://www40.statcan.ca/102/cst01/famil119a_f.htm
http://www.statcan.ca/francais/freepub/75-001-XIF/comm/fact-2_f.htm
[https://srv111.services.gc.ca/\(dh3optftjkhmah55czxo3q55\)/INT_01.aspx?lang=f](https://srv111.services.gc.ca/(dh3optftjkhmah55czxo3q55)/INT_01.aspx?lang=f)
<http://www.tbs-sct.gc.ca/tbs-sct/index-fra.asp>
<http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/comm/index-fra.html>

Annexe 1 : Organigramme des acteurs de l'administration et de la gestion du Régime



Annexe 2 : Système canadien de remplacement du revenu à la retraite⁴⁰



⁴⁰ Direction du travail et de la rémunération, 2005, Québec, Institut de la statistique du Québec, *Les régimes complémentaires de retraite : concepts et données générales*, à la page 13.

