
JERRY DIAS
National President
Président national

MICHEL OUMET
Quebec Director
Directeur québécois

PETER KENNEDY
National Secretary-Treasurer
Secrétaire-trésorier national

Le 27 janvier 2015

Régime de retraite de la province de l'Ontario : Principales considérations liées à la conception
Secrétariat du budget
Ministère des Finances
95, rue Grosvenor
3^e étage, Édifice Frost Nord
Toronto (Ontario) M7A 1Z1

Madame la Ministre,

Unifor est heureux d'avoir l'occasion de formuler des commentaires sur les principales considérations liées à la conception énoncées dans le document de consultation sur le Régime de retraite de la province de l'Ontario (RRPO), paru en décembre 2014.

Unifor, le plus grand syndicat du secteur privé au Canada, représente 305 000 travailleurs à la grandeur du pays. En Ontario seulement, nous comptons 158 000 membres, dont un grand nombre travaillent dans des secteurs clés de l'économie, comme la construction automobile, les soins de santé, l'exploitation des ressources et le commerce de détail. Unifor est issu de la fusion du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et des Travailleurs canadiens de l'automobile en 2013. Nos deux syndicats fondateurs sont fiers d'avoir toujours réussi à négocier des bonnes pensions pour leurs membres.

Unifor appuie le mémoire de la Fédération du travail de l'Ontario (FTO) sur le RRPO, et il travaille activement avec le Congrès du travail du Canada (CTC) sur une campagne visant la bonification du Régime de pensions du Canada (RPC). Compte tenu de l'importance des pensions dans le cadre de la rémunération des membres et de l'incidence du système de revenu de retraite sur toute la population canadienne, Unifor utilise une grande partie de ses ressources pour lutter pour un système de revenu de retraite adéquat et équitable pour l'ensemble des Canadiens.

Unifor adopte une politique « zéro concession » sur les régimes de retraite à prestations déterminées lors de ses négociations collectives. Parmi les succès récents de notre syndicat, nous comptons ceux de la section locale 1075 chez Bombardier, en Ontario, et de la section locale 1996 chez PepsiCo. En outre, nous sommes représentés au sein de la commission de contrôle de deux régimes de retraite interentreprises (RRI) : le Régime transcanadien de retraite (RTR) et le Régime de retraite des foyers d'accueil et établissements connexes (RRFAEC).

Bonification du RPC : encore notre meilleure option

Unifor, comme le gouvernement de l'Ontario, considère que la bonification du RPC est le meilleur moyen de renforcer le système de revenu de retraite. La nécessité d'agir est évidente à la grandeur du Canada, et l'Ontario ne fait pas exception. Seulement 37 p. 100 des travailleurs ontariens cotisent à un régime de retraite d'employeur et, fait encore plus troublant, seulement 28 p. 100 des travailleurs du secteur privé ont un régime de retraite d'employeur. Les travailleurs de l'Ontario n'épargnent pas volontairement pour leur retraite : les droits inutilisés de cotisation au régime enregistré d'épargne-retraite (REER) s'élèvent à 280 milliards de dollars. L'augmentation de l'espérance de vie signifie que la prochaine génération d'Ontariens vivra plus longtemps que la génération précédente¹.

Vu l'inaction du gouvernement fédéral, le RRPO est un pas dans la bonne direction pour répondre à la nécessité d'assurer une retraite décente aux travailleurs. Unifor continue d'appuyer la position de la FTO et du CTC, pour qui le RRPO doit offrir une couverture universelle, imposer une participation obligatoire, tant pour les employeurs que les employés, et verser des prestations prévisibles et indexées à l'inflation. Le RRPO devrait être conçu sur le modèle du RPC de façon à ce qu'il puisse être intégré au RPC s'il est bonifié.

Aucune exemption : le RRPO devrait être véritablement universel

Le gouvernement de l'Ontario propose que les Ontariens couverts par un régime de retraite d'employeur comparable ne soient pas tenus de participer au RRPO. Le document de consultation indique que seuls les régimes à prestations déterminées et les RRI seront considérés comme étant comparables au RRPO.

Unifor est d'avis qu'aucune exemption ne devrait être permise. L'exclusion des cotisants aux régimes à prestations déterminées et aux RRI créera des difficultés d'ordre administratif qui limiteront le potentiel d'intégration du RRPO au RPC dans le futur. En outre, de nombreux cotisants aux régimes à prestations déterminées et aux RRI pourraient bénéficier du revenu de retraite supplémentaire que leur procurerait le RRPO.

Les régimes de retraite à prestations déterminées et les RRI jouent un rôle majeur dans notre système de revenu de retraite, mais nous ne devrions pas nous imaginer que tous les cotisants à ces régimes touchent un revenu de retraite suffisant. En réalité, le RRPO apporterait un important supplément de revenu de retraite à un grand nombre de cotisants. Dans certains secteurs, les prestations de retraite sont souvent très basses, parfois même inférieures à 250 \$ à cause des faibles salaires et taux de cotisation.

En règle générale, les membres d'Unifor couverts par le RRFAEC cotisent un montant correspondant approximativement à 4 p. 100 de leurs gains (l'employeur verse un montant identique). Au bout de 25 années de service, leur régime de retraite remplacera environ 35 p. 100 de leur revenu, s'ils ont travaillé à temps plein. Dans le meilleur des cas, le RRFAEC est utile, mais pas toujours suffisant.

¹ Budget de l'Ontario 2014, chapitre 6 : Sécurité du revenu de retraite

Les cotisants aux régimes de retraite à prestations déterminées gagneront aussi à participer au RRPO. Peu de régimes à prestations déterminées du secteur privé garantissent une protection contre l'inflation, l'un des principaux éléments constitutifs du RRPO. Malgré les efforts considérables qu'il a déployés lors d'une ronde de négociations avec les trois grands constructeurs d'automobiles de Detroit (Ford, General Motors et Chrysler), Unifor (les TCA à l'époque) n'est pas parvenu à négocier une protection contre l'inflation pour ses membres en 2012. De plus, l'expérience vécue par les retraités de Nortel, qui ont perdu presque 30 p. 100 de leur régime à prestations déterminées lorsque l'entreprise a déclaré faillite, nous rappelle que les régimes de retraite universels comme le RPC et le RRPO offrent plus de sécurité que les régimes à prestations déterminées et à employeur unique.

Unifor approuve la décision du gouvernement de l'Ontario de ne pas exempter du RRPO les cotisants aux régimes de capitalisation². Comme le fait observer le document de consultation, les régimes de capitalisation accroissent la diversité des options du système de revenu de retraite, mais ils ne possèdent pas les principales caractéristiques des pensions décentes : protection contre l'inflation, prestations à vie et répartition du risque lié à l'investissement et à la longévité.

Le document de consultation sur le RRPO exprime des préoccupations à l'égard des frais élevés de gestion des placements, lesquels nuisent à la croissance de l'épargne-retraite. Plusieurs études ont démontré que les frais de gestion des placements des régimes de capitalisation dépendent de la taille de la caisse de retraite : les grandes caisses jouissent d'économies d'échelle, alors que les petites caisses et les investisseurs individuels paient des frais exorbitants, généralement supérieurs à 2,5 p. 100 de l'épargne³. En outre, les experts avertissent les investisseurs que les taux de rendement élevés appartiennent peut-être désormais au passé⁴.

Les travailleurs à faible revenu doivent être autorisés à participer au RRPO.

Unifor appuie la position du gouvernement de l'Ontario : les travailleurs à faible revenu devraient être autorisés à participer au RRPO. Le document de consultation propose que le RRPO ait la même exemption de base que le RPC, soit 3 500 \$, afin d'assurer une couverture générale ainsi qu'une participation stable et de bonifier les prestations. L'inclusion des salariés à faible revenu est une pierre angulaire de la couverture universelle.

Unifor se range du côté du gouvernement de l'Ontario, qui demande au gouvernement fédéral de bonifier la Prestation fiscale pour le revenu de travail (PFRT) et de réviser le taux de réduction du Supplément de revenu garanti (SRG). La PFRT pourrait apporter un allègement fiscal relativement aux cotisations versées au RRPO dans les années de vaches maigres. Si le gouvernement fédéral ne fait rien, le gouvernement de l'Ontario devrait envisager d'instaurer une PFRT ontarienne. La structure du SRG est déficiente, car une partie de la prestation du RPC des travailleurs à faible revenu est déduite du

² Les régimes de capitalisation comprennent les régimes à cotisations déterminées, les REER collectifs et les régimes de participation différée aux bénéfices.

³ Robert Brown, *Shifting Public Sector DB plans to DC: The experience so far and implications for Canada*, octobre 2014. Rapport d'Arthur sur les pensions, 2008.

⁴ R. Guay et L. Allaire Jean, *Long-Term Returns: A reality check for pension funds and retirement savings*, Institut C.D. Howe, commentaire n° 395.

SRG. En améliorant le revenu de retraite des Ontariens grâce au RRPO, nous devrions en profiter pour corriger les lacunes du système actuel, qui pénalise les salariés à faible revenu pour ce qui est de l'épargne-retraite.

Il faut répondre aux besoins des travailleurs autonomes

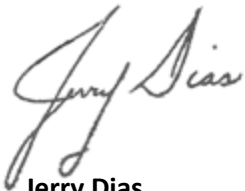
Bien que le syndicat ne représente pas directement les travailleurs autonomes, certaines sections communautaires d'Unifor comprennent des pigistes qui travaillent à forfait. Les membres de nos sections communautaires ne sont pas différents des nombreux Ontariens qui sont entrepreneurs indépendants. Compte tenu de l'augmentation des emplois précaires sur le marché du travail, il est clairement nécessaire d'offrir une protection en matière de pensions aux travailleurs autonomes. Le gouvernement de l'Ontario a démontré qu'il appuyait le travail autonome comme choix de carrière par l'intermédiaire des Prestations d'aide au travail indépendant de l'Ontario, lesquelles s'adressent aux chômeurs. Le gouvernement de l'Ontario devrait étendre cet appui au revenu de retraite. Ainsi, Unifor approuve la proposition du gouvernement de l'Ontario d'entamer des discussions avec le gouvernement fédéral dans le but de modifier la *Loi de l'impôt sur le revenu* pour permettre aux travailleurs autonomes de participer au RRPO.

Remarques finales

L'Ontario a l'occasion de créer un régime de retraite universel qui profitera aux travailleurs de la province, surtout à la prochaine génération de jeunes travailleurs. Le RRPO pourrait être un modèle et une source d'inspiration pour tous les Canadiens qui souhaitent avoir un revenu de retraite assuré et décent. Unifor continuera de soutenir activement un RRPO qui serait conçu sur le modèle du RPC.

Vous trouverez nos réponses aux questions posées dans le document de consultation dans l'annexe ci-jointe.

Veillez agréer, Madame la Ministre, mes plus sincères salutations.



Jerry Dias
Président national
Unifor

JD:nmcope343

Attachement

Annexe

QUESTIONS À DÉBATTRE : RÉGIME DE RETRAITE COMPARABLE

1. L'approche préconisée par le gouvernement demeure la bonification du RPC. Par conséquent, le concept du régime « comparable » doit être défini de façon à ne pas nuire à son éventuelle intégration du RRPO au RPC. Par conséquent, la définition d'un régime de retraite d'employeur « comparable » devrait-elle refléter les caractéristiques principales du RPC et du RRPO?

Réponse : Unifor est d'avis qu'aucune exemption ne devrait être permise. L'exclusion des cotisants aux régimes à prestations déterminées et aux régimes de retraite interentreprises créera des difficultés d'ordre administratif qui limiteront le potentiel d'intégration du RRPO au RPC dans le futur. En outre, le RRPO pourrait servir de modèle au RPC bonifié. Un RRPO « déficient », c'est-à-dire qui prévoit des exemptions, pourrait compromettre la nature universelle extrêmement précieuse du RPC.

2. Quelles caractéristiques du RPC et du RRPO un régime « comparable » devrait-il absolument comporter? Par exemple, quelle importance la protection contre le risque de longévité revêt-elle dans un instrument d'épargne-retraite obligatoire? De même, quelle importance la protection contre le risque de placement revêt-elle dans un instrument d'épargne-retraite obligatoire?

Réponse : Unifor est d'avis qu'aucune exemption ne devrait être permise. En dépit de l'importance qu'ils revêtent dans notre système de revenu de retraite, les régimes à prestations déterminées comportent des sources d'insécurité. Les retraités de Nortel ont perdu presque 30 p. 100 de leur régime à prestations déterminées lorsque l'entreprise a déclaré faillite. De plus, il est important de ne pas oublier que certains régimes à prestations déterminées n'offrent que des prestations peu élevées et ne garantissent aucune protection contre l'inflation.

3. Dans quelles circonstances peut-on considérer d'autres instruments d'épargne-retraite, notamment les régimes à CD, comme étant « comparables »? L'établissement d'un taux de cotisation minimal de l'employé et de l'employeur aux régimes à CD (qui permettrait d'offrir des prestations similaires à celles du RRPO) rendrait-il ces régimes comparables? De même, les régimes à CD pourraient-ils être considérés comme des régimes comparables si au moment de prendre leur retraite leurs membres avaient l'obligation de convertir en rente une partie de l'épargne qu'ils y ont constituée? Le cas échéant, le secteur de l'assurance en Ontario serait-il en mesure d'offrir à grande échelle des rentes abordables?

Réponse : Non. Les régimes de capitalisation ne possèdent pas les principales caractéristiques des pensions décentes : protection contre l'inflation, prestations à vie et répartition du risque lié à l'investissement et à la longévité. Malgré l'établissement d'un taux de cotisation minimal, rien ne garantit que les cotisants toucheront un revenu de retraite suffisant. Les ratios élevés de frais de gestion et le manque de transparence concernant l'incidence des frais sur les rendements à long terme constituent des obstacles majeurs pour l'investisseur moyen.

De même, le marché des rentes peut paraître déroutant et intimidant pour un grand nombre de particuliers qui cherchent le meilleur moyen de transformer leur épargne en revenu de retraite. Les

rentes, surtout celles qui sont indexées, sont généralement onéreuses, et leur coût finit par être prohibitif pour de nombreux retraités. Il est douteux que le secteur de l'assurance puisse efficacement offrir et commercialiser des rentes abordables à un marché déjà sceptique.

4. Les employeurs peuvent offrir des régimes d'épargne-retraite aussi diversifiés que complexes. Comment les employeurs offrant actuellement des régimes non comparables doivent-ils s'attendre à ce que leurs régimes coexistent avec le RRPO? Combien de temps faudrait-il aux employeurs pour faire le point sur leurs approches actuelles et prendre des décisions quant à la structure de rémunération la plus appropriée pour l'avenir?

Réponse : Lorsque le RPC a été mis en place, les régimes de retraite d'employeur existants ont été révisés de façon à tenir compte des nouvelles cotisations au RPC. En ce moment, les taux de prestation d'un grand nombre de régimes de retraite sont calculés au prorata par rapport au RPC. Les employeurs offrant actuellement des régimes d'épargne-retraite à leurs employés prendraient probablement des mesures similaires.

Certains membres d'Unifor participent à des régimes de retraite à prestations déterminées et à coûts partagés, comme le Healthcare of Ontario Pension Plan et le Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario. Pour les régimes à coûts partagés dont les cotisations sont négociées par différents syndicats et dans le cadre d'une multitude de conventions collectives, il pourrait être utile que le gouvernement de l'Ontario prévoie une phase de transition plus longue pour leur donner le temps nécessaire pour revoir en douceur leurs structures de cotisation et de prestation pendant la mise en œuvre du RRPO.

5. À votre avis, quelle serait la définition la plus adéquate d'un régime de retraite d'employeur « comparable »?

Réponse : Unifor est d'avis qu'aucune exemption ne devrait être permise.

QUESTIONS À DÉBATTRE : TRAVAILLEURS À FAIBLE REVENU

1. En adoptant le seuil de gains minimum du RPC, trouve-t-on le juste équilibre entre le versement de cotisations et la souscription à des prestations?

2. Sinon, à combien faudrait-il fixer le seuil de gains minimum du RRPO? Quels sont les compromis possibles?

Réponse : Oui, l'adoption du seuil de gains minimum du RPC assurera une couverture générale ainsi qu'une participation stable et bonifiera les prestations du RRPO. Elle accroîtra le potentiel d'intégration du RRPO u RPC. Le document de consultation sur le RRPO fait valoir un argument important : certains salariés à faible revenu occupent plus d'un emploi. Si le seuil de gains minimum était fixé à 15 000 \$, un travailleur touchant un salaire de 14 000 \$ pour chacun de ses 2 emplois enregistrerait des gains totaux de 28 000 \$, mais il ne pourrait pas participer au RRPO.

De plus, selon nous, le seuil de gains minimum de 15 000 \$ pourrait inciter les employeurs à transformer des emplois à temps plein en emplois à temps partiel pour se soustraire à l'obligation de

cotiser au RRPO. Les employeurs pourraient également « trafiquer » les gains (heures de travail) pour s'assurer que tous leurs employés demeurent sous le seuil.

3. Si le seuil de gains minimum est différent de celui du RPC, cela entraînera des complexités d'ordre administratif. Quelles seraient les possibles répercussions sur différents employeurs?

Réponse : Les complexités d'ordre administratif pour les employeurs, surtout pour les petits employeurs, pourraient engendrer une confusion et des erreurs dans l'administration de la paie. Elles auraient probablement des répercussions sur l'attitude des employés et l'appui dont le RRPO bénéficie auprès d'eux.

5. Existe-t-il d'autres moyens pour l'Ontario pour régler les préoccupations concernant la capacité, pour les travailleurs à revenu constamment faible, de cotiser et de souscrire à des prestations?

Réponse : Le document de consultation sur le RRPO présente deux propositions intéressantes pour aider les travailleurs à faible revenu à épargner en vue de leur retraite. Les modifications proposées à la Prestation fiscale pour le revenu de travail (PFRT) et au Supplément de revenu garanti (SRG) sont les mesures les plus importantes qui doivent être prises pour s'assurer que le système de revenu de retraite est équitable pour les travailleurs à faible revenu. Si le gouvernement fédéral ne fait rien, le gouvernement de l'Ontario devrait passer à l'action là où il le peut et envisager d'instaurer une PFRT ontarienne.

6. Les mesures de soutien du premier pilier, notamment les prestations du SRG et du RRAG, devraient-elles être réformées de manière à éviter que les personnes âgées à faible revenu ne voient leurs prestations réduites en raison des prestations plus élevées du RRPO?

Réponse : La structure du SRG est déficiente, car une partie de la prestation du RPC des travailleurs à faible revenu est déduite du SRG. En améliorant le revenu de retraite des Ontariens grâce au RRPO, nous devrions en profiter pour corriger les lacunes du système actuel, qui pénalise les salariés à faible revenu pour ce qui est de l'épargne-retraite.

QUESTIONS À DÉBATTRE : TRAVAILLEURS AUTONOMES

1. Les règles actuelles en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (LIR) interdisent aux travailleurs autonomes de cotiser au RRPO. L'Ontario devrait-il participer à des discussions avec le gouvernement du Canada en vue de modifier les règles de la LIR et permettre aux travailleurs autonomes de cotiser au RRPO?

Réponse : Unifor approuve la proposition du gouvernement de l'Ontario d'entamer des discussions avec le gouvernement fédéral dans le but de modifier la LIR pour permettre aux travailleurs autonomes de participer au RRPO.