



DÉFENDRE ET AMÉLIORER LES RÉGIMES DE RETRAITE

La pension moyenne d'un membre du SCFP est d'à peine 17 900 \$ par année après 30 années de travail. On est loin de la « retraite dorée ». Bien des membres reçoivent beaucoup moins, ou n'ont tout simplement aucune pension.

Les sections locales de tout le pays font face à des attaques contre les régimes de retraite de leurs membres. Beaucoup de régimes ont des problèmes de capitalisation et ont subi des pertes à cause de la récession et des taux d'intérêt qui n'ont jamais été aussi faibles. Les employeurs exigent de sérieuses compressions ou liquident tout simplement les régimes. Alors que tant de Canadiens n'ont que peu ou pas d'épargnes pour leur retraite, nous ne pouvons pas renoncer aux régimes de retraite que nous avons déjà.

Assurer la pérennité : une vision équilibrée des régimes de retraite

La loi impose des règles sur la viabilité des régimes de retraite, ce qui oblige souvent les employeurs à combler les déficits par des paiements spéciaux. Ceux-ci cherchent parfois à diminuer les paiements en sabrant dans les régimes.

Les régimes aux prises avec des déficits temporaires ne requièrent pas nécessairement de modifications profondes et permanentes. Souvent, de petits changements – aux taux de cotisation, par exemple – peuvent faire une différence à long terme.

Mais d'autres régimes vivent des difficultés bien réelles. Le SCFP a toujours collaboré avec les employeurs et les gouvernements pour relever ces défis de manière équitable et raisonnable.

La menace croissante des régimes à deux vitesses

Les compressions peuvent entraîner la création de régimes à deux vitesses, c'est-à-dire que les employeurs maintiennent les régimes à prestations déterminées (PD) existants pour les travailleurs actuels, mais n'offrent que des régimes à cotisations déterminées (CD), ou à prestations déterminées très réduits, aux nouveaux employés.

Dans des négociations difficiles, ce genre de proposition peut sembler attirant, mais les régimes à deux vitesses représentent un danger sérieux sur le plan stratégique. Il est difficile de maintenir la

solidarité et la force du syndicat lorsque les employés ont des régimes différents, en particulier lorsque les membres qui ont un régime à PD prennent leur retraite et que le nombre de membres à CD augmente. Cette division peut être facilement exploitée par les employeurs dans de futures négociations.

Les régimes à prestations cibles : leurs effets

Certains employeurs proposent de nouveaux régimes de retraite « à prestations cibles » ou « à risque partagé », qui sont des hybrides de régimes à prestations déterminées et à cotisations déterminées. Contrairement aux régimes à prestations déterminées, le régime à prestations cibles qui manque de fonds peut augmenter les cotisations ou ajuster les prestations.

Aux prises avec un énorme déficit dans leur régime à prestations déterminées, les travailleurs d'hôpitaux du Nouveau-Brunswick ont négocié, en 2012, un régime indexé annuellement. Le régime prévoit d'importantes hausses des cotisations de l'employeur, une protection accrue pour les travailleurs à temps partiel et une indexation annuelle des prestations. Les membres ont ainsi réussi à éviter la liquidation complète du régime.

La sécurité des retraites pour tous : une campagne du CTC

Le SCFP appuie la campagne « La sécurité des retraites pour tous » du Congrès du travail du Canada, qui propose une modeste hausse graduelle des taux de cotisation qui fera à terme doubler les prestations du RPC. Mais pour modifier le RPC, il faut l'appui des deux tiers des provinces représentant les deux tiers de la population, ainsi que l'appui du gouvernement fédéral.

Pour en savoir plus, consultez congresdutravail.ca