

# Table ronde tripartite sur les réformes et tendances du système de retraite

## Evaluation générale du système de retraite

### Canada (Travailleurs)

#### ► Réalisation des principes fondamentaux de l'OIT par le Système de Retraite du Canada (SRC)

Les deux premiers piliers du SRC canadien offrent une couverture quasiment universelle, des prestations prévisibles et une protection de base contre la pauvreté. Les Piliers 1 et 2 sont financés de manière collective et solidaire, même si c'est à un niveau relativement faible. Ils sont viables budgétairement sur le long terme. L'état a clairement la responsabilité principale et générale des Piliers 1 et 2, et les prestations accordées par l'état reconnaissent et répondent partiellement aux discriminations et aux besoins particuliers. De manière générale, les deux premiers piliers satisfont les principes 1 à 6 de l'OIT.

Il existe un problème dans le domaine de la transparence et de l'engagement des partenaires sociaux dans la gouvernance, le contrôle et la vérification. Nous pensons que le gouvernement aurait intérêt à travailler plus étroitement avec les partenaires sociaux en ce qui concerne ces deux premiers piliers du SRC, notamment le Pilier 2. Ceci est particulièrement vrai pour les mécanismes d'indexation des pensions publiques et les réalités auxquelles sont confrontés les travailleurs dans les formes de travail atypique.

La plus grosse lacune du SRC se trouve dans le troisième pilier. Ce pilier, sous régime privé et sur la base du volontariat, ne permet pas à tous les Canadiens de mettre suffisamment d'argent de côté pour parvenir au montant d'économies dont ils ont besoin, notamment pour ceux qui gagnent entre la moitié et deux fois le salaire moyen. Il y a de nombreux problèmes dans le troisième pilier, mais nous pouvons identifier au moins deux raisons importantes qui limitent le niveau de couverture et font que les cotisations sont insuffisantes.

La première, c'est que le troisième pilier n'impose pas de contribution ou de cotisation obligatoire aux employés ou aux employeurs. Malgré les efforts faits par le gouvernement pour améliorer les connaissances financières des employés et des employeurs et les réformes législatives destinées à soutenir la viabilité des régimes de retraite privés, les employeurs continuent de se retirer des régimes de retraite privés et des régimes collectifs de retraite, mettent fin à leurs régimes de retraite à prestations déterminées et transfèrent la charge des économies sur les employés. Comme cette tendance est plus forte dans le secteur privé que dans le secteur public, un écart croissant se crée entre les couvertures du secteur privé et du secteur public, et cela réduit la solidarité sociale. Pour les travailleurs qui participent encore à un régime de retraite privé ou à un régime épargne retraite, les

prestations sont de plus en plus insuffisantes et imprévisibles. Malgré l'amélioration récente du deuxième pilier, les prestations de remplacement du revenu sont insuffisantes pour ceux qui touchent un salaire moyen sans l'épargne supplémentaire du troisième pilier. Plus les salaires sont élevés, plus les taux de cotisation exigés sont élevés pour atteindre le taux de remplacement visé de 70%. Il sera donc nécessaire d'augmenter les prestations du Pilier 2 ou de rendre obligatoires pour les employeurs et les employés les cotisations du Pilier 3, tout en modulant le niveau des salaires et de l'épargne nécessaire. Au cours des 10 dernières années, aucun progrès n'a été fait en ce qui concerne le droit à une pension suffisante et prévisible des salariés du secteur privé percevant des revenus supérieurs à la moitié du salaire moyen. Au contraire, nous constatons une baisse de l'efficacité du troisième pilier.

La deuxième difficulté vient du fait que le gouvernement encourage l'épargne retraite par le biais des allègements fiscaux et non par des contributions directes. Les cotisations versées par les salariés sont déductibles du revenu imposable. Cette aide fiscale, destinée à soutenir l'épargne retraite, bénéficie de manière disproportionnée aux Canadiens aisés qui ont de hauts revenus. Les statistiques montrent que plus leurs salaires sont élevés, plus les salariés contribuent et bénéficient ainsi de cette politique fiscale. Une méthode où le gouvernement verserait un abondement correspondant à la cotisation du salarié serait plus favorable aux employés de la classe moyenne qui ont le plus de difficultés pour épargner pour leur retraite. Sans cette mesure, de plus en plus de salariés percevant des revenus modestes ou intermédiaires se retrouveront dans une situation financière précaire au moment de prendre leur retraite.

Dans certaines provinces, les travailleurs sont peu informés et ont peu de pouvoir de décision en matière de retraites privées et dans les accords passés sur le revenu de retraite alors que dans d'autres ils jouent un rôle dans la gouvernance du régime de retraite. La solidarité sociale s'applique aux deux premiers piliers du système, mais pas au troisième. Enfin, le troisième pilier est insuffisant pour les employés des petites entreprises et surtout ceux qui ont des formes d'emploi atypiques qui sont largement laissés livrés à eux-mêmes pour négocier avec les banques et les sociétés de fonds communs de placements.

### ► **Recommandations pour Améliorer le SRC du Canada**

- Mieux indexer les prestations du Pilier 1 pour répercuter, partiellement ou en totalité, l'augmentation du salaire moyen réel.
- Renforcer la transparence, la responsabilité et la participation des partenaires sociaux dans l'administration et le contrôle des Piliers 1 et 2.
- Remédier aux carences du Pilier 3 en augmentant davantage les pensions du Pilier 2 (CLC) ou en rendant obligatoires pour les employeurs et les employés la participation et les cotisations au régime de retraite privé (CSN).
- Le Gouvernement Canadien doit ratifier la Convention 102 de l'OIT (Sécurité Sociale (Normes Minimales)) et la Convention 128 de l'OIT (Prestations d'Invalidité, Vieillesse et aux Survivants).