



# SOMMET NATIONAL SUR LA RÉFORME DES PENSIONS

Enjeux, orientations et mesures

*Août 2013*

CANADA'S  
PUBLIC POLICY

**F**  **RUM**

DES POLITIQUES PUBLIQUES  
DU CANADA

CANADA'S  
PUBLIC POLICY  
**FORUM**  
DES POLITIQUES PUBLIQUES  
DU CANADA

Le Forum des politiques publiques est un organisme indépendant, sans but lucratif, qui s'efforce de promouvoir l'excellence gouvernementale au Canada par l'entremise d'un meilleur dialogue entre le gouvernement, le secteur privé et le tiers secteur. Issus de l'entreprise, les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, du secteur bénévole et des syndicats, les membres du Forum partagent une même vision : celle d'une fonction publique efficace et efficiente qui joue un rôle-clé dans le maintien de notre qualité de vie et de notre position concurrentielle à l'échelle mondiale.

Depuis sa fondation en 1987, le Forum des politiques publiques s'est taillé une réputation de facilitateur non partisan et digne de confiance, capable de réunir toute une gamme d'intervenants pour les fins d'un dialogue constructif. En encourageant le partage d'information et l'établissement de liens entre les gouvernements et les autres secteurs de la société, le Forum des politiques publiques aide le Canada à adopter des orientations futures dynamiques et bien coordonnées qui tiennent compte des défis et des occasions qui se présentent à nous.

© 2013 Forum des politiques publiques  
130, rue Albert, bureau 1405  
Ottawa (Ontario) K1P 5G4  
Tél. : 613-238-7160  
Télec. : 613-238-7990  
[www.ppforum.ca](http://www.ppforum.ca)



**Sommet national sur la réforme des pension**

Les 19 et 20 février 2013

Fredericton (Nouveau-Brunswick)

*Partenaires du Sommet*



# Message des coprésidents du Sommet

Les 19 et 20 février, nous avons coprésidé le *Sommet national sur la réforme des pensions* à Fredericton (Nouveau-Brunswick). Rassemblant 220 dirigeants provenant du domaine des pensions de tous les secteurs, le Sommet a offert une possibilité sans pareille d'explorer et de discuter les enjeux les plus pressants en ce qui concerne les pensions au Canada aujourd'hui.

Nous avons découvert durant le Sommet et au cours de la recherche et du dialogue poussés qui l'ont précédé que le Canada est l'un des chefs de file mondiaux dans la stabilité des pensions — mais que, à l'instar de beaucoup de pays, nous faisons face à un défi grandissant : la démographie.

La population canadienne vieillit, et le nombre croissant de retraités imposera des demandes importantes sur les systèmes de retraite dans les secteurs public et privé. Malgré leur vigueur aujourd'hui, de nombreux régimes de retraite au Canada ne sont probablement pas encore capables de tolérer cette pression. En tant que pays, nous devons agir rapidement afin de nous adapter.

De nombreuses solutions ont été proposées pour s'attaquer au défi lié à la viabilité des régimes de retraite. Au Sommet, nous avons examiné plusieurs approches particulières pour l'adaptation des régimes de retraite et discuté et débattu du bien-fondé de revoir certains de nos fonds de pension exemplaires, comme le Régime de pensions du Canada (RPC), pour nous adapter à cette nouvelle ère. Nous avons également discuté de la nécessité d'adopter des innovations en matière de retraite, comme les régimes de pension agréés collectifs, afin d'offrir aux Canadiens la possibilité de se préparer à une retraite sûre en épargnant au travail.

Le travail afin de garantir des régimes de retraite viables se poursuivra pendant des années à venir. Le résultat le plus évident du *Sommet national sur la réforme des pensions* a été comment toutes les parties veulent que ce travail soit entrepris. Les dirigeants dans les secteurs privé, public et syndical reconnaissent que la collaboration est le meilleur moyen de créer des régimes de retraite plus solides au Canada. D'excellents progrès peuvent être réalisés par la participation de toutes les parties à un dialogue ouvert et franc.

À cette fin, nos hôtes au Nouveau-Brunswick ont présenté l'exemple parfait. Le modèle de régimes de retraite à risques partagés qu'ils ont adopté récemment a été élaboré au moyen d'un processus ouvert, axé sur la collaboration. Il en a résulté des régimes de retraite plus viables dans lesquels toutes les parties partagent les risques et les récompenses. L'exemple du Nouveau-Brunswick a permis de donner le ton pour le Sommet et a illustré de façon éloquente ce qui est vraiment possible, si les conditions sont propices.

À la conclusion du Sommet, nous sommes restés avec une impression saisissante — soit qu'il reste bien plus de travail dans ce dossier et qu'il faut poursuivre le dialogue ouvert amorcé au Sommet afin de faciliter les progrès.

Nous nous réjouissons du maintien du partenariat à l'égard de cet enjeu important et du dialogue national soutenu sur la réforme des pensions au Canada.



**David Mitchell**  
Président-directeur général  
Forum des politiques publiques



**William Morneau**  
Président exécutif  
Morneau Shepell

# Table des matières

Résumé.....	01
Introduction.....	03
Enjeux clés.....	03
i.    Viabilité.....	03
ii.   Adaptabilité.....	04
iii.  Lacunes dans le secteur privé au chapitre de l'épargne.....	06
iv.   Changements au Régime de pensions du Canada.....	07
Orientations.....	08
Mesures.....	09
Conclusion.....	10
Annexe 1 : Programme du Sommet.....	11
Annexe 2 : Participants au Sommet.....	12

Thomas Reid, vice-président principal, régimes collectifs de retraite, la Financière Sun Life, participant à une table ronde avec Leo de Bever, chef de la direction, AIMCo.



# Résumé

À l'instar de nombreux pays, le Canada connaît un changement démographique important. La retraite des membres de la génération du baby-boom modifiera fondamentalement les bases économiques de la prospérité canadienne. Pour la première fois, le nombre de retraités dépassera le nombre de personnes qui intègrent le marché du travail<sup>1</sup>. Pendant que nous nous adaptons à ces changements, les travailleurs canadiens, ainsi que ceux qui sont arrivés à l'âge de la retraite, sont en train de réfléchir à leurs propres projets de retraite. La question de savoir comment obtenir un revenu de retraite fiable revêt une grande importance. Pour beaucoup, le revenu de pensions sera une composante clé de cette sécurité.

Le Canada est sorti de la récession de 2008-2009 dans une situation financière relativement saine. Toutefois, la crise économique a démontré que nous devons repenser les régimes de retraite au Canada. Les rendements de placement élevés au cours des dix dernières années ont dissimulé le principal problème avec les régimes canadiens : la viabilité à long terme. Les régimes de retraite, à l'instar de nombreux programmes sociaux au Canada, ont été établis lorsque les personnes ne vivaient pas aussi longtemps après leur retraite, lorsqu'il y avait plus de travailleurs cotisant aux régimes que de retraités en retirant des prestations et lorsque de bons rendements étaient plus prévisibles. Ces ratios sont en train de changer rapidement. Les pensions sont un volet essentiel de la sécurité du revenu de retraite, mais de nombreux régimes ne peuvent tout simplement pas continuer tels qu'ils ont été conçus.

Reconnaissant le rôle fondamental que jouent les pensions dans l'économie canadienne, le Forum des politiques publiques et le gouvernement du Nouveau-Brunswick, travaillant de concert avec Morneau Shepell et la Financière Sun Life, se sont associés pour convoquer le Sommet national sur la réforme des pensions. Tenu les

19 et 20 février 2013 à Fredericton, au Nouveau-Brunswick, le Sommet s'est penché sur les enjeux clés agissant sur les pensions canadiennes aujourd'hui et a essayé de cerner les mesures nécessaires de la part du leadership, sur le plan des politiques et en pratique, afin d'avoir un effet positif sur la viabilité des régimes de retraite à long terme au Canada. Précédé par des séances de consultation avec des experts à Toronto et à Calgary en janvier 2013, le Sommet a examiné les défis liés aux enjeux pancanadiens relatifs aux pensions et aux lacunes au chapitre de l'épargne dans le secteur privé. Il a également servi de plateforme pour étudier le modèle à risques partagés, instauré récemment au Nouveau-Brunswick pour répondre aux besoins les plus pressants en matière de réforme des pensions.

Quelques 220 dirigeants de partout au Canada ont assisté au Sommet, dont les dirigeants de certaines des plus importantes caisses de retraite canadiennes, des institutions financières et des organisations syndicales, de même que des chefs de file en matière de politiques des gouvernements provinciaux, territoriaux et fédéral. Les participants ont déterminé quatre enjeux clés dignes d'attention :

## Viabilité

Pour que les régimes de retraite au Canada soient viables à long terme, il nous faut réexaminer comment nous les structurons. Certains régimes ne peuvent tout simplement pas assumer leur fardeau financier. Pour ce qui est des défis liés aux régimes de retraite, le Canada est bien placé comparativement aux autres pays, mais cela ne signifie pas que nous puissions devenir complaisants. Des experts ont soutenu que les régimes à prestations déterminées sont une chose du passé, tandis que d'autres ont affirmé que ces régimes peuvent ou devraient être maintenus, mais qu'il faut les adapter aux temps modernes. Tous les participants ont reconnu que les Canadiens devront probablement travailler un peu plus longtemps, s'attendre de recevoir un revenu de retraite un peu plus faible et épargner



L'hon. Ted Menzies, Ministre d'État (Finance) et l'hon. David Alward, Premier ministre du Nouveau-Brunswick.

davantage durant leur carrière. Le modèle à risques partagés du Nouveau-Brunswick relève ces défis en redistribuant les risques entre les participants et les promoteurs des régimes. À mesure que plus de régimes publics et privés se convertiront à ce modèle au Nouveau-Brunswick, le bien-fondé du partage des risques dans le contexte canadien se précisera.

## Adaptabilité

L'ère au cours de laquelle les régimes de retraite peuvent être statiques, ou entièrement garantis, est maintenant révolue. Les régimes de retraite doivent être capables de s'adapter à l'évolution démographique et aux conditions du marché. La souplesse devient rapidement la marque distinctive de l'innovation en matière de pensions, et des dispositions clés comme les prestations accessoires conditionnelles sont intégrées aux nouveaux modèles, y compris l'approche axée sur les risques partagés du Nouveau-Brunswick. Toutefois, ce ne sont pas seulement les régimes de retraite qui doivent s'adapter — d'autres mécanismes d'épargne doivent changer afin de répondre aux besoins de la génération de travailleurs actuels. Les Canadiens ont besoin de plus d'options pour qu'il soit plus facile et gratifiant pour eux d'épargner. Les dirigeants doivent également garder à l'esprit qu'en apportant ces changements, ils devront obtenir l'appui de l'ensemble du secteur des pensions. Il n'est pas nécessaire que les réformes soient antagonistes ou acrimonieuses, et une approche coopérative d'élaboration, de mise en œuvre et de gouvernance se révélera des plus efficaces.

## Lacunes dans le secteur privé au chapitre de l'épargne

La protection des régimes de retraite au Canada n'est pas répartie également. Les personnes travaillant pour les petits employeurs ne bénéficient pas toujours de l'accès à des régimes d'épargne-retraite en milieu de travail semblables à ceux offerts aux employés du secteur public et des grandes organisations privées. Deux solutions sont proposées pour relever ce défi : encourager une plus grande épargne personnelle et une plus grande protection des régimes de retraite ou élargir le RPC. Les nouveaux mécanismes proposés pour le secteur privé, comme les régimes de pension agréés collectifs (RPAC), ont été instaurés, et plusieurs provinces ont annoncé leur intention d'aller de l'avant avec leur mise-en-œuvre. Des éléments particuliers du modèle RPAC comprennent l'inscription automatique (avec l'option de refuser), ou encore des options qui encouragent et facilitent l'épargne pour la retraite en milieu de travail, dans le but d'une meilleure couverture. Il y avait consensus au Sommet sur l'importance de l'épargne en milieu de travail et que des efforts supplémentaires sont nécessaires pour combler le déficit d'épargne au secteur privé. L'adoption du RPAC par les provinces sera un élément-clé de cet effort.

## Changements au Régime de pensions du Canada

Le désir d'apporter des changements au RPC était très évident durant le Sommet et divers points de vue ont été exprimés sur les meilleurs moyens de procéder à cet égard. Certains ont proposé un élargissement général du RPC. D'autres étaient en faveur de modifier le régime pour permettre d'effectuer des cotisations privées afin

d'ajouter aux futurs rendements de pension individuels. La plupart des participants ont soutenu le succès global du RPC et les efforts déployés depuis la création du régime pour garantir sa viabilité à long terme. Le succès du RPC est sans nul doute un facteur dans les nombreuses volontés de tirer parti de ce régime pour élargir la protection et l'épargne dans tout le pays.

## Orientations stratégiques

Le Sommet s'est concentré sur la nécessité d'établir des objectifs stratégiques et de déterminer les mesures clés qui peuvent être prises pour faire atteindre ces objectifs. Parmi ces orientations clés :

- Examiner des changements au code des impôts pour favoriser une plus grande souplesse au chapitre de l'épargne institutionnelle et individuelle.
- Comprendre que la souplesse et l'adaptabilité des prestations sont nécessaires, dans l'intérêt de la viabilité.
- Faire montre de transparence et de responsabilité à l'égard des risques et des modifications aux prestations des régimes.
- Reconnaître que la collaboration intersectorielle sera essentielle à toute future adaptation.
- Examiner comment tirer profit des prestations du RPC.
- Favoriser et simplifier l'épargne par des options d'encouragement (ou par défaut).
- Examiner la valeur du modèle à risques partagés comme option pour appuyer la viabilité et l'adaptabilité des régimes.

## Mesures requises de la part du leadership

Le Sommet national sur la réforme des pensions a offert une possibilité importante de mener un dialogue multisectoriel sur la viabilité des régimes de retraite et les incidences sur la gouvernance de la réforme des pensions en cours au Canada. Les participants ont manifesté le désir de poursuivre ce dialogue. Les mesures déterminées par le leadership comprennent :

- La poursuite du dialogue multisectoriel pour examiner les principales mesures ayant trait à la sécurité du revenu de retraite. Cette démarche est nécessaire afin qu'il soit possible de créer un espace sûr pour tenir un dialogue franc et ouvert.
- Les provinces devraient mettre l'accent sur le renforcement des capacités des organismes de réglementation et des gestionnaires de fonds de pension pour s'occuper des changements à la conception et à la gouvernance des régimes. La réforme nécessitera autant de concentration sur les questions de gouvernance de la part des gouvernements que de la part des intervenants des régimes.
- Les gouvernements devraient intégrer des options d'encouragement ou des options par défaut aux nouveaux mécanismes d'épargne si possible pour faciliter l'épargne.

# Introduction

Le Canada est un pays prospère et résilient. Dans la foulée de la récession mondiale de 2008-2009, nombre de pays développés ont envié notre situation financière relativement saine. Toutefois, le Canada, à l'instar de nombreux pays, est confronté à un changement démographique imminent.

Les Canadiens vieillissent. Pendant que les membres de la génération du baby-boom prennent leur retraite, l'âge moyen de la population canadienne augmente. Il y a plus de retraités maintenant que jamais et bien plus encore les suivent.

Ce changement générationnel n'est pas uniforme. Pendant que le nombre de retraités s'accroît, notre population en âge de travailler se contracte. Il y aura de moins en moins de jeunes pour occuper les postes libérés par les retraités sur le marché du travail et pour contribuer à l'assiette des impôts et des cotisations de retraite sur laquelle s'appuient nos systèmes sociaux.

Ce changement démographique représente l'une des transformations les plus fondamentales du paysage financier canadien en plusieurs décennies. La diminution du nombre de travailleurs et l'augmentation du nombre de retraités imposeront une pression accrue sur le système de services publics, dont les soins de santé, les services sociaux et, peut-être de façon plus prononcée, la sécurité du revenu de retraite. Les programmes publics et privés à la base de la sécurité du revenu de retraite au Canada, dont les régimes de retraite, les suppléments de revenu et l'épargne personnelle, seront soumis à des pressions extraordinaires. Nos systèmes de retraite ont été conçus pour une ère différente; les calculs fondamentaux ont été modifiés.

Compte tenu de l'importance de cet enjeu pour la santé financière globale des secteurs public et privé du Canada, et du rôle essentiel que joue le revenu de retraite à l'appui de toute l'économie, le gouvernement du Nouveau-Brunswick et le Forum des politiques publiques du Canada se sont associés afin d'entreprendre un projet national portant sur les enjeux relatifs aux régimes de retraite au Canada.

Le projet a commencé par une documentation complète des récentes réformes des pensions entreprises au Nouveau-Brunswick, mettant en évidence l'instauration par le gouvernement provincial d'un nouveau modèle de régime de retraite à risques partagés.<sup>2</sup> L'étude de cas de ce projet ayant suscité beaucoup de discussions, les dirigeants du projet de réforme au Nouveau-Brunswick se sont joints au Forum des politiques publiques au cours de deux tables rondes de consultation à Toronto et à Calgary en janvier 2013, pour s'entretenir avec les dirigeants des secteurs privé, public et syndical au sujet des répercussions qu'auront ce changement et les autres enjeux relatifs aux régimes de retraite sur le paysage canadien. À la suite de ces tables rondes, le Forum des politiques publiques, le gouvernement du Nouveau-Brunswick, Morneau Shepell et la Financière Sun Life se sont associés pour convoquer un sommet national sur la réforme des pensions. Tenu les 19 et 20 février 2013, à Fredericton, au Nouveau-Brunswick,

le Sommet a rassemblé 220 participants des quatre coins du pays. Des experts du domaine des régimes de retraite et des dirigeants des secteurs privé, syndical et public se sont joints aux leaders en politiques de tous les ordres de gouvernement au pays pour examiner la réforme des pensions au Canada et les mesures qui s'imposent pour aider à offrir la stabilité du revenu aux retraités.

Le Sommet s'est concentré sur plusieurs questions clés, notamment la question de la viabilité des régimes de retraite et les mesures qui peuvent être prises pour adapter et reformer les régimes, les modèles et les pratiques afin de garantir la viabilité du système à long terme. L'équité intergénérationnelle occupait également une place importante dans la discussion; les leaders en politiques ont souligné que nous ne pouvons pas tout simplement transférer le fardeau économique des retraités actuels à la prochaine génération. La discussion des lacunes au chapitre de l'épargne dans le secteur privé et les nouveaux mécanismes qui sont proposés pour les combler sont venus étoffer la discussion généralisée sur la sécurité du revenu de retraite dans l'ensemble. **Un consensus clé s'est dégagé : il est primordial d'épargner pour l'avenir dans une perspective personnelle et nationale.** Finalement, un examen de l'avenir du régime-phare, le Régime de pensions du Canada, a contribué davantage au dialogue global du Sommet. Un accent sur les changements nécessaires et les moyens de les susciter sous-tendaient toutes ces discussions.

Tiré de la contribution des participants au Sommet, ce rapport présente les enjeux clés, les orientations stratégiques et les mesures nécessaires pour maintenir un système de retraite viable, équitable et efficace au Canada.

## Enjeux clés

Les participants au Sommet ont déterminé quatre enjeux clés. Ces enjeux se rattachent aux défis et aux possibilités de réforme des régimes de retraite au Canada, en vue d'obtenir des orientations du leadership et des mesures qui peuvent être prises pour améliorer la sécurité du revenu de retraite.

### i. Viabilité

Même si le Canada ne connaît pas de *crise* des pensions, nous ne pouvons pas dire que les régimes de retraite au Canada soient entièrement viables dans leurs configurations actuelles. Le système a subi un choc important lorsque les revenus de placement ont chuté durant la récession de 2008-2009. Cette situation a donné plus d'ampleur au défi toujours présent lié au transfert des taux de dépendance à cause du changement générationnel.

La protection des régimes de retraite au Canada est inégale et incomplète. Selon les données de 2010 du Bureau du surintendant des institutions financières, plus de 60 % des travailleurs canadiens ne bénéficient pas de protection dans le cadre d'un régime de retraite agréé. Dans le secteur public, 87 % des travailleurs bénéficient d'une protection comparativement à seulement 24 % des travailleurs dans le secteur privé. Il y a





Gerald McCaughey, Président-directeur général, CIBC

de quoi se préoccuper du manque de protection générale au Canada, car les travailleurs dans le secteur privé forment le gros de la main-d'œuvre. De plus, la vaste majorité des travailleurs dans le secteur privé bénéficient de la protection offerte par les régimes à prestations déterminées. Cette protection s'est maintenue pour les travailleurs dans le secteur public, tandis que les travailleurs dans le secteur privé bénéficiant d'une protection ont accusé un recul net par rapport aux régimes à prestations déterminées (de 76 % des régimes privés en 2000 à 52 % en 2010).<sup>3</sup>

Ce changement a donné lieu à l'argument selon lequel les régimes à prestations déterminées sont en train de disparaître ou ont disparu. Des experts soutiennent que les prestations garanties que ces régimes devaient offrir ne sont plus possibles, compte tenu du marché et des enjeux démographiques actuels, et qu'il faut faire la transition vers les régimes à cotisations déterminées ou d'autres mécanismes. Le débat sur la question se poursuivra probablement, mais il est indéniable que, dans le projet de réforme des pensions, même dans les régimes existants à prestations déterminées, nous avons besoin de solutions créatives. De nombreux Canadiens qui envisagent de prendre leur retraite dans les conditions actuelles se retrouvent devant trois choix : travailler plus longtemps, abaisser leurs attentes à l'égard de leur revenu de retraite ou épargner plus durant leurs années de vie active. En réalité, les Canadiens devront probablement recourir à chacune de ces options afin de s'adapter aux nouvelles réalités de la retraite. La question est de trouver le meilleur moyen de faciliter ces changements.

La viabilité est devenue le mot d'ordre dans les discussions sur la réforme des pensions. Les dirigeants de tous les secteurs reconnaissent la nécessité de rendre les régimes de retraite viables sans imposer un fardeau insoutenable sur les finances publiques ou celles des entreprises. C'est ce facteur principal qui

a mené à l'adoption du modèle à risques partagés au Nouveau-Brunswick. Ce modèle, élaboré collaborativement par le gouvernement, les dirigeants syndicaux et les autres intervenants du secteur des régimes de retraite, intègre la viabilité comme élément de base de sa conception. Les problèmes pressants liés aux régimes de retraite et la liquidation de divers fonds de retraite très publicisée ont incité le Nouveau-Brunswick à passer à l'action. En 2010, le premier ministre du Nouveau-Brunswick, l'hon. David Alward, a formé un groupe de travail d'experts pour entreprendre une révision fondamentale du système de retraite dans la province. Le résultat était le modèle à risques partagés.

Le modèle à risques partagés, comme son nom l'indique, répartit les risques entre les promoteurs et les participants, ce qui permet (en fonction d'un ensemble prédéfini de conditions) de rajuster les prestations et les cotisations à la hausse ou à la baisse selon la situation financière du régime. Le modèle incorpore également des mesures d'équité intergénérationnelle, qui visent à appuyer la viabilité à long terme. Les participants à un régime à risques partagés peuvent tous espérer le même nombre d'années de retraite. À mesure que l'espérance de vie augmente, l'âge de la retraite cible en vertu des régimes augmente aussi. Le modèle à risques partagés a été incorporé à la *Loi sur les prestations de pension* au Nouveau-Brunswick comme une option que les intervenants des régimes peuvent envisager durant les réformes. Il n'est pas obligatoire, mais il a obtenu un taux élevé d'adhésion dans les secteurs public et privé.

ii. Adaptabilité

Durant le Sommet, tous les participants ont convenu de la nécessité pour les régimes de retraite de pouvoir s'adapter aux changements au fil du temps. Il faut tenir compte de nombreux facteurs concernant la façon dont les régimes de

retraite devraient s'adapter afin de faciliter la viabilité. Une autre question cruciale est de savoir comment susciter et régir ces changements.

L'incorporation de la souplesse aux régimes est une tendance croissante et nécessaire. La capacité susmentionnée des régimes à risques partagés de modifier les niveaux de cotisation et de prestations pour s'adapter aux changements de situation est une force constatée du modèle. Il y a lieu de reconnaître que cette souplesse représente un écart important par rapport aux mécanismes des précédents régimes de retraite (tant à prestations déterminées qu'à cotisations déterminées) et qu'une éducation, une collaboration et des négociations importantes se sont révélées nécessaires au Nouveau-Brunswick pour que les intervenants des régimes acceptent d'adopter ce modèle.

En fait, pour appuyer l'adaptation des régimes de retraite, le facteur clé pourrait être la façon dont ces changements sont conçus et mis en œuvre plutôt que les changements importants aux arrangements relatifs aux cotisations et aux prestations. Au Nouveau-Brunswick, un processus de collaboration a été adopté auquel ont participé le gouvernement, les syndicats et les autres intervenants dès le début.

Les caractéristiques des réformes des régimes et les degrés variables d'adaptabilité et de souplesse qui sont employés contribuent probablement de façon favorable à la viabilité à long terme des régimes. De nouvelles options apparaissent également pour le secteur privé et l'épargne personnelle, ce qui offre encore plus de choix à ceux qui veulent assurer leur revenu de retraite. Ces changements sont bénéfiques, toutefois il faut bien les comprendre. En raison de la multitude de changements

et de nouvelles options qui sont envisagés, les épargnants et les retraités doivent posséder plus de connaissances financières afin de bien comprendre toutes les nouvelles options et de les mettre en œuvre avec efficacité. Les choix ne sont guère utiles si le public ne les comprend pas.

Pour accroître la collaboration et les connaissances, la transparence et la responsabilité à l'égard des modifications sont de mise. Des participants ont laissé entendre que des régimes au Canada n'ont pas été transparents au sujet des changements structurels, en particulier au sujet du traitement par le régime des nouveaux participants comparativement aux participants existants.

Les changements aux régimes de retraite nécessiteront également des changements de la part du gouvernement, des organismes de réglementation et de l'industrie des régimes de retraite en général. Les organismes de réglementation auront besoin d'une plus grande capacité pour gérer et superviser plus de structures. L'échange de renseignements entre les provinces devra également s'améliorer à mesure que le nombre d'options en matière de régimes de retraite et d'épargne augmentera. Des modèles plus adaptables, comme le modèle à risques partagés, ont des mécanismes de gouvernance différents, ce qui nécessite au départ beaucoup de planification et une contribution importante de la part d'intervenants multiples. La gouvernance partagée nécessitera un renforcement des capacités parmi ces personnes (fiduciaires) et au sein des gouvernements qui les supervisent. Finalement, pendant que les gouvernements cherchent à faciliter l'adaptation des régimes de retraite, ils doivent garder à l'esprit que la contribution d'experts au processus d'élaboration et de conversion est nécessaire. Au

Jeffrey Simpson, chroniqueur du Globe & Mail et le Premier ministre David Alward



Nouveau-Brunswick, le groupe de travail sur la protection des régimes de retraite a non seulement dirigé le processus d'élaboration du modèle à risques partagés, mais il aide également les régimes dans le processus de conversion.

iii. Lacunes au chapitre de l'épargne dans le secteur privé

Le taux national de protection des régimes de retraite (exclusion faite du RPC) s'établit à environ 39 % de la main-d'œuvre rémunérée. Cette proportion représente un peu plus de six millions de Canadiens. Manifestement, un nombre important de Canadiens avancent dans leur carrière sans bénéficier de la protection d'un régime de retraite; la nécessité de l'épargne-retraite personnelle en devient d'autant plus cruciale. Cette situation est particulièrement critique pour les travailleurs dans le secteur privé, où les taux de protection des régimes de retraite sont bien plus faibles et où les régimes n'offrent pas habituellement les garanties d'une prestation déterminée.

Ces lacunes dans le secteur privé au chapitre de l'épargne sont une préoccupation importante. Dans l'ensemble, les taux d'épargne au Canada sont faibles, et il faut définitivement faciliter la croissance de l'épargne en milieu de travail chez les Canadiens si nous voulons soutenir un niveau de vie acceptable pour le nombre croissant de retraités. Cela ne veut pas dire que le Canada soit aux prises avec une crise systémique ou qu'il manque de mécanismes d'épargne-retraite. La Sécurité de la vieillesse (SV) et le Supplément de revenu garanti (SRG) offrent une certaine sécurité de revenu aux aînés, tandis que les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) et les comptes d'épargne libres d'impôt offrent des options d'épargne-retraite aux gens. Malgré ces mécanismes, des participants ont mentionné que le montant total de l'épargne est loin d'être optimal. La situation est particulièrement prononcée auprès des Canadiens à revenu moyen, qui représentent le gros de l'épargne et des dépenses au Canada, et qui constituent donc le groupe qui aura besoin du taux d'épargne global le plus élevé afin de maintenir un niveau de vie suffisant à la retraite.

Selon une récente analyse de la CIBC, une personne de 35 ans aujourd'hui a une épargne-retraite qui correspond à la moitié de celle qu'aurait une personne du même âge de la génération précédente. Si cette tendance persiste, le gros de la population en âge de travailler verra probablement une baisse de son niveau de vie à la retraite. Les tendances actuelles de l'épargne montrent que les plus jeunes cohortes, celles qui ont un peu plus de 25 ans, pourraient subir une baisse marquée (plus de 20 %) de leur niveau de vie à la retraite.

Pour relever ce défi, deux options distinctes ont été proposées : 1) élaborer de nouveaux mécanismes d'épargne personnelle (et adapter les mécanismes existants), ou 2) élargir les mécanismes d'épargne actuels dans le secteur public (comme le RPC).

Plusieurs mesures potentielles sont associées à la première option. La principale est l'instauration de régimes de pension agréés collectifs (RPAC). Ces régimes visent à permettre aux entreprises privées, et aux petites entreprises en particulier, à offrir des régimes de retraite abordables à leurs employés, une option qui est plus facilement accessible aux employés du secteur public ou des grandes entreprises privées.

L'adoption des RPAC progresse dans plusieurs provinces et la discussion se poursuit sur leur prolifération. Des questions subsistent pour certaines provinces sur les subtilités de la mise en œuvre des RPAC. En tant qu'organismes de réglementation des valeurs mobilières, ceci influence la disponibilité actuelle des RPAC.

Les régimes de retraite à risques partagés sont également des options viables que peut utiliser le secteur privé, et le travail est en cours à cet égard au Nouveau-Brunswick. Toutefois, il n'est pas nécessaire que l'élargissement de l'épargne personnelle se limite aux modèles de régimes de retraite. Des mécanismes comme les REER et les comptes d'épargne libres d'impôt sont également utiles. Ils n'offrent pas les garanties d'un régime de retraite. Toutefois, ils demeurent un élément important des divers mécanismes d'épargne. Les gouvernements pourraient vouloir envisager des moyens d'optimiser leur utilisation par les Canadiens à faible et à moyen revenu. La valeur des droits à cotisation inutilisés à un REER s'établit dans les centaines de milliards de dollars au Canada, ce qui est attribuable dans la plupart des cas au fait que les particuliers ne disposent pas d'un revenu suffisant pour épargner à l'aide d'un tel mécanisme. Des rajustements au code des impôts pour encourager une plus grande épargne parmi tous les salariés devraient être envisagés.

Il est également très important de pouvoir comprendre (et en fait d'entreprendre) les régimes d'épargne. Plus le système est complexe, moins il est probable que les personnes en feront une bonne utilisation. Certains mécanismes, dont l'intégration aux RPAC est proposée, pourraient faciliter l'épargne en en



faisant l'option par défaut —, c'est-à-dire qu'il faudrait décider de se retirer du mécanisme d'épargne au lieu de décider de s'en prévaloir. De tels processus d'« encouragement » sont employés dans le monde entier et ont eu un succès très important sur l'augmentation de l'épargne-retraite.

#### iv. Changements au Régime de pensions du Canada

Les changements au RPC — c'est-à-dire son élargissement — ont fait l'objet de beaucoup de discussions durant le Sommet. Deux mesures ont été recommandées : un élargissement général du RPC et un élargissement ciblé en fonction de la capacité d'épargne individuelle.

Les participants étaient tout autant en faveur de l'élargissement général du RPC pour offrir un montant de revenu plus grand à la retraite qu'ils étaient contre celui-ci. Bon nombre de ceux qui aimaient l'idée ont soutenu que le RPC est l'un des régimes de retraite qui donnent le meilleur rendement dans le monde et qu'il est tout naturel de vouloir l'élargir pour offrir un plus grand revenu de retraite aux générations actuelles et futures. Le fait que les jeunes Canadiens épargnent bien moins que les générations précédentes démontre aussi le bien-fondé d'élargir un mécanisme d'épargne obligatoire comme le RPC.

Certains parmi ceux qui s'y opposaient ont mentionné que l'élargissement du RPC représente non seulement une augmentation des coûts pour les travailleurs actuels, mais également pour les employeurs actuels par le biais des cotisations sociales. Des salaires et les niveaux d'emploi à la baisse pourraient s'ensuivre et potentiellement annuler les gains économiques. Le processus visant à modifier le RPC serait également compliqué et quelque peu politisé, compte tenu des nombreux intervenants gouvernementaux concernés. Malgré ces défis, il y a lieu de mentionner que de nombreux dirigeants dans tous les secteurs ont indiqué, lors du Sommet, leur volonté d'exploiter la base solide du RPC. Les prestations prévisibles et sûres du RPC sont vues comme un objectif auquel les systèmes de régime de retraite devraient aspirer.

Une deuxième nouvelle proposition pour l'adaptation du RPC a été présentée; il s'agirait d'offrir aux particuliers la possibilité d'effectuer volontairement des cotisations supplémentaires. Il a été proposé d'autoriser les particuliers à faire des cotisations supplémentaires volontaires à leur propre compte du RPC (ou à un mécanisme semblable) pour aider à encourager une épargne plus grande et plus stable pour les Canadiens. L'approche proposée tirerait parti des prestations fiables et sûres du RPC et faciliterait l'engagement à l'égard de l'épargne (par exemple en empêchant d'accéder à l'argent épargné pour prévenir les retraits anticipés, comme cela arrive souvent avec les REER). De plus, les cotisations supplémentaires volontaires n'ajouteraient pas au fardeau des cotisations assumé par les employeurs.

Parmi les inconvénients potentiels de l'approche de cotisations supplémentaires individuelles, mentionnons le coût des adaptations institutionnelles au RPC qui seraient nécessaires afin de faciliter l'établissement de comptes « privés ». Les propositions d'élargissement augmenteraient l'épargne. Toutefois, ni l'élargissement généralisé du RPC ni les cotisations supplémentaires individuelles ciblées ne mèneraient à une plus grande protection des régimes de retraite. Les prestations se limiteraient à ceux qui travaillent et qui sont donc déjà visés par le RPC (c'est-à-dire qu'il n'y aurait aucun élargissement de la protection du mécanisme d'épargne en dehors de la population active). Le coût potentiel pour les entreprises susmentionnées, notamment pour les petites et moyennes entreprises (PME), a également été mentionné comme un défi important.

L'objet général des discussions portant sur la réforme du RPC, que ce soit du point de vue de l'élargissement général ou des cotisations supplémentaires individuelles, était que le mécanisme le plus large possible devrait être créé afin de générer le montant le plus élevé possible d'épargne auprès de la population active. Les participants ont manifesté le désir de poursuivre la discussion sur la question tout au long du Sommet.

Bill Robson, Président-directeur général, de l'Institut C.D. Howe





Bill Morneau, président exécutif, Morneau Shepell

## Orientations

Le Sommet national sur la réforme des pensions avait pour objectif de tenir une discussion ouverte et franche sur l'état des pensions au Canada et de déterminer les changements nécessaires pour assurer un système de régimes de retraite viable à l'avenir.

D'après la discussion au Sommet, les orientations stratégiques à envisager comprennent :

- Un examen du code des impôts pour déterminer quels changements seraient nécessaires pour faciliter l'épargne. Il s'agit d'un sujet de discussion vaste qui vise essentiellement à déterminer la manière d'augmenter l'épargne par le biais de nouveaux mécanismes (ou de nouveaux traitements fiscaux relatifs aux mécanismes existants) pour combler les lacunes au chapitre de l'épargne, en particulier parmi les jeunes Canadiens. Selon les participants, l'amélioration des connaissances financières et la simplification des mécanismes viennent compléter cet objectif. Il y a lieu de mentionner la remise en question du fait que les limites de cotisation sont plus grandes pour les régimes à prestations déterminées que pour les REER, surtout lorsque l'accès aux régimes à prestations déterminées est à la baisse et que le recours au REER pourrait être en train d'augmenter.
- La nécessité de convenir que l'adaptabilité et la souplesse devront faire partie des réformes futures, tout en maintenant des pratiques de gestion des risques solides. Il sera essentiel au cours des années à venir que les politiques de financement et d'investissement puissent s'adapter à l'évolution démographique et aux conditions du marché. Il serait nécessaire de faire montre de souplesse à l'égard des points clés (y compris les niveaux de prestations et de cotisation). Le meilleur moyen de créer cette capacité d'adaptation c'est de travailler collaborativement à la réforme des régimes. Tous les intervenants ont un intérêt direct dans la viabilité à long terme d'un régime et, comme l'ont démontré les réformes au Nouveau-Brunswick,

une révision coopérative de la conception des régimes de retraite peut produire des résultats. Pour ce qui est du gouvernement, il sera également nécessaire de faire preuve d'adaptabilité législative et réglementaire (et de renforcement des capacités).

- Compte tenu des réformes de régime qui visent l'adaptabilité, la transparence au sujet du processus de réforme est nécessaire. Un processus de collaboration est une caractéristique clé du succès des récentes réformes et, pour procéder avec efficacité à cet égard, toutes les parties doivent avoir pleine connaissance des circonstances. Les administrateurs de régime devraient faire preuve de franchise à l'égard des participants au sujet du potentiel d'évolution des risques, ou des changements aux prestations principales et aux prestations accessoires. Si possible, et comme intégré dans le modèle à risques partagés du Nouveau-Brunswick, les conditions et les facteurs de déclenchement précis relatifs aux changements de prestations ou de cotisation devraient être communiqués à l'avance.
- Le rôle essentiel de la collaboration intersectorielle en vue d'atteindre la viabilité des régimes de retraite se rattache directement aux questions liées à la gouvernance et à la capacité relativement à la conception des régimes. Avec la participation de divers intervenants, il faut parfaitement comprendre et appuyer les mécanismes de gouvernance collaboratifs. La compréhension et la confiance mutuelles sont essentielles à une gouvernance partagée, et on devrait saisir toutes les occasions pour favoriser le renforcement des capacités à cet égard dans tous les secteurs.
- Les participants souhaitent ardemment reprendre les discussions sur la réforme du RPC. Il n'y a pas eu d'accord direct de la part des participants au Sommet concernant la forme que les changements au RPC devraient prendre. Toutefois, c'est presque à l'unanimité qu'ils souhaitent examiner le moyen d'utiliser ce modèle efficace pour réaliser une plus grande épargne et, si possible, élargir la protection du régime au Canada.



Des experts sur la réforme des retraites du Nouveau-Brunswick: Paul McCrossan, Marilyn Quinn et Sue Rowland

- Le nombre de mécanismes d'épargne et de retraite disponibles a augmenté au cours des dernières années (par exemple les comptes d'épargne libres d'impôt et les RPAC). Ces mécanismes jouent un rôle important afin d'accroître le nombre d'options dont disposent les Canadiens pour épargner facilement et de manière abordable au travail en vue de leur retraite. Les efforts visant à simplifier ces mécanismes et à améliorer les connaissances financières relatives à leur utilisation et à leur valeur contribueraient grandement à relever les niveaux d'épargne extrêmement faibles auprès des jeunes générations de travailleurs. Chez les RPAC et les régimes de retraite des employeurs, les incitations à l'épargne par le biais d'options d'encouragement (ou par défaut) méritent également d'être prises en considération. L'objectif global doit être d'encourager et de faciliter une épargne personnelle plus importante.
- Les régimes de retraite à risques partagés ont de la valeur et mériteraient d'être plus largement appliqués au Canada. Le modèle à risques partagés du Nouveau-Brunswick, inscrit comme option dans la loi (avec les régimes à prestations déterminées et les régimes à cotisations déterminées), démontre qu'un tel modèle peut fonctionner au Canada. Les participants ont souligné également des mécanismes à risques partagés qui ont connu beaucoup de succès en Colombie-Britannique. Le modèle exact utilisé au Nouveau-Brunswick ne convient probablement pas à toutes les circonstances. Toutefois, le déploiement de ce modèle au Canada comme option pour les promoteurs et les participants pourrait aider à alléger les pressions auxquelles sont soumis de nombreux régimes existants.
- Maintenir l'élan et poursuivre les discussions. Il est nécessaire de poursuivre le dialogue multisectoriel pour examiner les mesures clés se rattachant à la sécurité du revenu de retraite en général. Un espace sûr pour tenir des discussions franches et ouvertes est nécessaire afin d'instaurer un esprit intersectoriel de confiance et de collaboration. Le Forum des politiques publiques ainsi que les partenaires dans les gouvernements provinciaux et le secteur privé devraient examiner les possibilités de poursuivre le dialogue amorcé au Sommet national sur la réforme des pensions.
- La gouvernance est primordiale, et les gouvernements ne doivent pas reculer devant le changement. La gouvernance des régimes de retraite, y compris les questions ayant trait aux nouveaux modèles de participation des intervenants et de leadership des fiduciaires, revêt une importance primordiale. Pour s'adapter à l'évolution des besoins des mécanismes de gouvernance, les provinces devraient se concentrer sur le renforcement des capacités des organismes de réglementation, de même que sur un degré plus élevé d'interopérabilité et d'échange de renseignements entre les administrations afin de pouvoir superviser les changements avec efficacité. Les gouvernements devraient commencer à se préparer maintenant en vue des changements dans la supervision des régimes qui seront nécessaires plus tard pour tenir compte du besoin accru de souplesse des régimes. Une plus grande coordination entre les provinces sera nécessaire également pour discuter ou mettre en œuvre les changements potentiels mentionnés durant le Sommet (l'adoption des RPAC et l'élargissement du RPC).
- Garder le dossier de l'épargne au premier plan. Les gouvernements et les dirigeants financiers devraient chercher à faire de l'épargne un enjeu très en vue. Cela vaut la peine d'étudier les moyens d'employer des options d'encouragement ou des options par défaut, si possible, pour faciliter l'épargne. Le taux d'épargne actuel est trop faible, malgré les mécanismes en place. Nous ne pouvons pas supposer qu'il suffit d'instaurer de nouveaux mécanismes pour régler le problème sans vraiment comprendre pourquoi et comment l'épargne est devenue

## Mesures

Les mesures nécessaires pour appuyer la viabilité des régimes de retraite au Canada ne se limitent pas à un seul secteur. L'envergure même des régimes de retraite canadiens veut que les efforts de réforme et d'adaptation fassent participer obligatoirement les dirigeants de tous les secteurs. À la suite du Sommet, trois mesures de la part du leadership ont été recommandées en particulier :

si faible. Nous devons examiner le problème fondamental de l'épargne et des moyens de modifier le comportement lié à l'épargne. Il faut tout d'abord accroître la visibilité du problème et lancer un dialogue public sur le défi.

## Conclusion

Le Sommet national sur la réforme des pensions a offert l'occasion aux dirigeants de tous les secteurs et dans toutes les régions au Canada de se réunir pour traiter des questions les plus importantes sur le plan des politiques et de la pratique qui se rattachent à la viabilité des régimes de retraite et à la sécurité du revenu de retraite dans notre pays. De nombreux points de vue variés et diverses prescriptions pour répondre aux besoins relatifs à la retraite au Canada ont été exprimés lors du Sommet. Les participants ont indiqué très clairement qu'ils souhaitaient pouvoir se rencontrer à nouveau pour traiter de ces questions essentielles.

Le Sommet a surtout mis l'accent sur les moyens possibles d'assurer l'évolution des régimes de retraite au Canada en fonction de l'évolution du marché et des réalités de la main-d'œuvre. Nous sommes arrivés à un point où le *statu quo* n'est pas une option pour la plupart des mécanismes de retraite au Canada. Les projections démographiques, les bases financières et les attentes des participants ne sont pas harmonisées et les gestionnaires de fonds et les promoteurs également cherchent activement des moyens de les aligner davantage.

En ce qui concerne l'élaboration de politiques, les législateurs et les organismes de réglementation sont également en train de déterminer le meilleur moyen possible de garantir la viabilité des régimes qu'ils supervisent, tout en examinant le lien entre cette démarche et les initiatives d'épargne-retraite dans le secteur public.

Dans toutes les circonstances, les dirigeants dans le domaine cherchent des solutions viables aux défis très complexes qui sont associés au revenu de retraite au Canada. La voie choisie vers une solution peut varier. Toutefois, personne ne nie la nécessité de relever les défis et d'agir avec diligence.

Il n'est donc pas surprenant que le point de consensus principal durant le Sommet ait été la nécessité de poursuivre le dialogue au sujet de ces défis. Les participants ont souligné à quel point il est déterminant de garder les voies de communication ouvertes entre les secteurs et les acteurs, de partager les points de vue et d'apprendre au sujet des pratiques exemplaires afin de susciter des changements positifs.

La recherche de solutions généralisées commence par celles déjà envisagées ou en place. Le modèle du Nouveau-Brunswick, assorti d'un leadership efficace, de la participation d'experts et d'un processus transparent, représente un modèle particulier que les participants ont découvert au Sommet. Bien d'autres exemples — la Commission Arthurs en Ontario et la récente Commission D'Amours au Québec —, soulignent les efforts relatifs aux politiques et à la pratique qui sont déployés à la grandeur du Canada.

Pendant que nous réfléchissons aux défis plus importants auxquels les régimes de retraite au Canada sont confrontés, il nous faut apprendre de ces projets. Il nous faut tenir compte des réformes novatrices qui sont adoptées dans des régimes de même que dans des provinces et des territoires au pays. Il nous faut parler plus ouvertement des difficultés à atteindre une viabilité réelle dans le contexte d'une main-d'œuvre réduite et une population vieillissante. Nous devons nous efforcer de trouver le moyen de rapprocher les aspirations et la réalité au chapitre de l'épargne-retraite pour une proportion élevée et croissante de Canadiens.

Pendant que nous réfléchissons aux défis plus importants auxquels les régimes de retraite au Canada sont confrontés, il nous faut apprendre de ces projets. Il nous faut tenir compte des réformes novatrices en cours d'adoption dans des régimes particuliers, de même que dans les provinces et les territoires au pays, sans oublier les exemples des réformes à l'étranger qui ont réussi à améliorer l'accès aux régimes de retraite ainsi que leur couverture. Il nous faut parler plus ouvertement des difficultés à atteindre une viabilité réelle avec une main-d'œuvre réduite et une population vieillissante. Nous devons nous efforcer de trouver le moyen de rapprocher les aspirations et la réalité au chapitre de l'épargne-retraite pour une proportion élevée et croissante de Canadiens.



Jim Leech, Président-directeur général, Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario

1 Joe Friesen, « Retirees set to outnumber youth for the first time », *The Globe and Mail*, 18 février 2013.

2 Gouvernement du Nouveau-Brunswick, *Rebâtir le Nouveau-Brunswick : les arguments en faveur de la réforme des régimes de retraite*, Fredericton, le Gouvernement, janvier 2013.

3 Canada, Bureau du surintendant des institutions financières Canada, Bureau de l'actuaire en chef, *Régimes de pension agréés (RPA) et épargne retraite - Couverture (Canada)*, Ottawa, chez l'auteur, septembre 2012.

# Programme du sommet

## Mardi 19 février 2013 (Palais des congrès de Fredericton)

- 18 h Réception de bienvenue
- 19 h Souper et discours d'ouverture de l'hon. **David Alward**, premier ministre du Nouveau-Brunswick
- Discours : **Gerald McCaughey**, président et chef de la direction, CIBC
- 20 h 45 Mot de clôture par le co-président du Sommet, **William Morneau**, président exécutif, Morneau Shepell

## Mercredi 20 février 2013 (Palais des congrès de Fredericton)

- 7 h 30 Arrivée et déjeuner-buffet léger
- 8 h Mot de bienvenue, **David Mitchell**, président-directeur général, Forum des politiques publiques
- 8 h 5 Discours d'ouverture du Sommet, **William Morneau**, président exécutif, Morneau Shepell
- 8 h 20 Discours de l'hon. **Ted Menzies**, ministre d'État (Finances)
- 8 h 35 L'hon. **David Alward**, en conversation avec **Jeffrey Simpson**, chroniqueur aux affaires nationales, The Globe and Mail
- 9 h 20 Tribune d'experts 1 : *Étude du cas du Nouveau Brunswick*

**Sue Rowland**, présidente, Groupe de travail sur la protection des régimes de retraite  
**Marilyn Quinn**, présidente, Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick  
**Paul McCrossan**, Groupe de travail sur la protection des régimes de retraite  
**Conrad Ferguson**, associé, Morneau Shepell  
**Angela Mazerolle Stephens**, surintendante des pensions, gouvernement du Nouveau-Brunswick

10 h 35 Pause

10 h 45 Tribune d'experts 2 : *Les enjeux pancanadiens*

**Leo de Bever**, chef de la direction, AIMCo  
**Thomas Reid**, vice-président principal, régimes collectifs de retraite, la Financière Sun Life  
**Paul Moist**, président national, SCFP  
**Tom Smee**, premier vice-président et chef du contentieux associé, RBC

12 h Pause

12 h 30 Dîner et discours, **Jim Leech**, président et chef de la direction, Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario

14 h 15 Tribune d'experts 3 : *Enjeux et actions*

**Fred Vettese**, actuaire en chef, Morneau Shepell  
**Jo-Ann Hannah**, directrice du Service des pensions et avantages sociaux, TCA  
**Ted Mallett**, vice-président et économiste en chef, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante  
**James Pierlot**, directeur, Pierlot Pension Law  
**Derek Dobson**, président-directeur général et gestionnaire du Régime, CAAT Régime de retraite

15 h 45 Observations finales – rapporteur de la conférence, **Bill Robson**, président-directeur général, Institut C.D. Howe

16 h 15 Mot de clôture et remerciements, **Paul Ledwell**, vice-président exécutif, Forum des politiques publiques

16 h 30 Ajournement



# Liste des participants

Jeff Aarssen  
Vice-président  
Ventes et marketing, Régimes de retraite collectifs  
La Great-West, compagnie d'assurance-vie

Jeff Alexander  
Directeur, région de l'Atlantique  
CIBC Mellon

James Allum  
Député de Fort Garry–Riverview  
Gouvernement du Manitoba

L'hon. David Alward  
Premier ministre et président du Conseil exécutif  
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Noel Archard  
Directeur général  
BlackRock Asset Management Canada Ltd

Don Ash  
Directeur général adjoint  
Newfoundland & Labrador Teachers' Association

Mark-Anthony Ashfield  
Gestionnaire principal  
Conseils financiers  
Deloitte

Wiktor Askanas  
Membre du conseil d'administration  
Société de gestion des placements du Nouveau-Brunswick

Mike Aumond  
Sous-ministre des Finances  
Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest

David Barry  
Président du conseil et chef de la direction  
Commission des valeurs mobilières du Nouveau-Brunswick

Mel Bartlett  
Associé directeur, région de l'Atlantique  
Morneau Shepell

Randy Bauslaugh  
Associé  
McCarthy Tétrault LLP

Stephen Berry  
Vice-président de district  
CIBC

Martin Biefer  
Directeur, Affaires publiques et communications – Régimes de  
retraite à PD  
Healthcare of Ontario Pension Plan

Gordon Black  
Directeur régional de la région des Maritimes  
Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

L'hon. Marie-Claude Blais  
Ministre de la Justice et procureure générale  
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Bert Blundon  
Secrétaire-trésorier  
Newfoundland Association of Public Employees

Brigitte Boucher  
Analyste  
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Norman Bourque  
Directeur et président des ressources  
Syndicat du Nouveau-Brunswick

Howard Brayley  
Directeur et président, AFAI  
Syndicat du Nouveau-Brunswick

Robert D. Breen  
Président  
Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick

Alexis Brown  
Cadre dirigeant  
Assurance et conseils  
Deloitte

Christopher Brown  
Président  
Association canadienne des administrateurs de régimes de  
retraite

David Brown  
Directeur général  
Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

Jennifer Butler  
Gestionnaire des relations avec la clientèle  
Services de retraite collectifs  
Great West Life

Nancy Campbell  
Vice-présidente adjointe  
Développement des marchés

Financière Manuvie  
Pamela Cant  
Vice-rectrice adjointe aux ressources humaines  
Université Wilfrid Laurier

Paul Chiasson  
Directeur, Inspections techniques  
Syndicat du Nouveau-Brunswick

Ingrid Chingcuanco  
Directrice  
Politiques et recherche – Régimes de retraite  
OMERS

Darlene Claes-McKinnon  
Gestionnaire principale, Gestion de la clientèle  
Fiducie RBC Services aux investisseurs

Scott Clausen  
Associé  
Mercer (Canada) Limited

Glenn Cleland  
Directeur fondateur  
Centre for Financial Studies  
Université du Nouveau-Brunswick

Lawrence Cook  
Représentant de service régional de district  
Association internationale des pompiers

Gregory Clooney  
Régimes de retraite – conseils juridiques  
Morneau Shepell

Ryan Conway  
Chef de projet  
Forum des politiques publiques

Lawrence Cook  
Représentant régional, services sur le terrain  
Association international des pompiers

Roland Cormier  
Président  
Régime de retraite de MCPA  
Fédération des caisses populaires acadiennes

Denis Cossette  
Vice-président associé  
Université d'Ottawa

Kim Daley  
Sous-ministre  
Ministère des Ressources humaines  
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Chris D'Arcy  
Sous-ministre des Finances  
Gouvernement du Nunavut

David Davidson  
Chef de la direction  
Interuniversity Services Inc.

Cynthia Davis  
Conseillère principale en politiques  
Justice et procureur général  
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Lisa DeBaets  
Vice-présidente adjointe - Opérations  
Solutions Retraite Collectives  
Financière Manuvie

Leo de Bever  
Chef de la direction  
AIMCo

Susan Deller  
Directrice  
Eckler Ltd.

Vicky Deschenes  
Directrice principale des communications p.i.  
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Derek Dobson  
Président-directeur général et gestionnaire du Régime  
CAAT Retraite

Dorothy DuPlessis  
Professeure  
Université du Nouveau-Brunswick

Mark Dobson  
Directeur régional, Canada atlantique  
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de  
l'alimentation et commerce

Bernard Dussault  
Agent d'information sur les avantages sociaux  
Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Christopher Eccles  
Agent des mesures législatives et stratégiques  
Division des régimes de retraite privés  
Bureau du surintendant des institutions financières Canada

Ian Edelist  
Directeur  
Eckler Ltd.

Lynda Ellis  
Gestionnaire principale, Politiques des régimes de retraite  
Commission des services financiers de l'Ontario  
Gouvernement de l'Ontario

Yves Engler  
Agent de recherche  
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier

Conrad Ferguson  
Associé  
Morneau Shepell

Leah Fichter  
Directrice, Pensions Division  
Financial Consumer Affairs Authority of Saskatchewan  
Gouvernement de la Saskatchewan

John Fitzpatrick  
Surintendant adjoint  
Ville de Miramichi

Carl Flanagan  
Représentant national  
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et commerce

Stephen Forbes  
vice-président à la direction  
Marketing et communications  
CIBC

Darell Fowle  
Sous-ministre  
Cabinet du premier ministre  
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Carol Furlong  
Présidente  
Newfoundland Association of Public Employees

Pam Gagnon  
Directrice générale, Services généraux  
Finances  
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Ross Galbraith  
Membre du Conseil exécutif international  
Fraternité internationale des ouvriers en électricité

Janet Gallagher  
Contrôleuse provinciale  
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Rick Gant  
Directeur régional, Atlantique  
RBC Services aux investisseurs

Jane Garbutt  
Sous-ministre  
Finances  
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Mark Gaudet  
Sous-ministre adjoint p.i., Pensions et avantages sociaux des employés  
Ressources humaines  
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Derek Gerard  
Directeur  
Eckler Ltd.

Dianne Gravel-Normand  
Administratrice de projet principale  
Forum des politiques publiques

Sylvie Guimond  
Directrice, commis aux écritures et aux règlements  
Syndicat du Nouveau-Brunswick

Larry Guitard  
Vice-recteur adjoint et trésorier  
Finance and Corporate Services  
Université du Nouveau-Brunswick

Jamie Hachey  
Vice-président  
Association des policiers du Nouveau-Brunswick

Marc Hachey  
Analyste, Unité de la politique de retraite  
Ressources humaines  
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Rick Hancox  
Directeur général  
Commissions des valeurs mobilières du Nouveau-Brunswick  
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Jo-Ann Hannah  
Directrice du Service des pensions et avantages sociaux  
TCA

Barry Harbinson  
Président – Division de Saint John  
New Brunswick Society of Retired Teachers

Cheri Hearty  
Conseillère en prestations  
Syndicat des employés et employées de la fonction publique  
de l'Ontario

Lynn Hemmings  
Chef principal  
Finances Canada

Kathy Heppell  
Gestionnaire  
Ressources humaines  
Coop Atlantique

L'hon. Blaine Higgs  
Ministre  
Finances et Société des alcools  
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Bryan Hocking  
Chef de la direction  
Association canadienne des administrateurs de régimes de  
retraite

Terry Hogan  
Gestionnaire, Pensions et avantages sociaux  
Finances, Énergie et Affaires municipales  
Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard

Les Holloway  
Directeur de secteur, Canada atlantique  
TCA

Douglas Holt  
Sous-ministre  
Conseil exécutif  
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Susan Holt  
Présidente-directrice générale  
Conseil d'entreprises du Nouveau-Brunswick

Phillip Howell  
Chef de la direction et surintendant  
Commission des services financiers de l'Ontario  
Gouvernement de l'Ontario

James Infantino  
Agent de programmes, Assurance-invalidité et pensions  
Alliance de la fonction publique du Canada

Kimiko Inouye  
Analyste de la recherche  
L'Union des associations des professeurs des universités de  
l'Ontario

Louise Jackson  
Chef de cabinet  
Ministère des Ressources humaines  
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Byron James  
Sous-ministre, greffier du Conseil exécutif et secrétaire du  
Cabinet  
Bureau du Conseil exécutif  
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Larry Jamieson  
Directeur général  
Association des enseignantes et des enseignants du Nouveau-  
Brunswick

Susan Johnson  
Trésorière  
Ville de Rothesay

Chad Johnston  
Représentant national  
TCA  
Barbara Jones-Gordon  
Directrice générale  
Labour Services Branch  
Gouvernement de la Nouvelle-Écosse

Michelle Joudrey  
Directrice  
CCNB Services d'administration et de soutien des programmes  
Syndicat du Nouveau-Brunswick

Melissa Jutzi  
Gestionnaire  
Avantages sociaux et rémunération  
Université Wilfrid Laurier

Judith Keating  
Sous-ministre et procureure générale adjointe  
Justice et Consommation  
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Bruce Kennedy  
Directeur général  
Pension Board Secretariat  
BC Pension Corporation

Melissa Kennedy  
Vice-présidente  
Chef du contentieux et affaires générales  
Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario

Hugh Kerr  
Vice-président et chef du contentieux associé  
Financière Sun Life

Sarah Ketcheson  
Directrice des communications  
Ressources humaines  
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Michael Ketchum  
Responsable – Bien-être des enseignantes et des enseignants  
Association des enseignantes et des enseignants du Nouveau-Brunswick

Jamie Koe  
Directeur, Politiques et planification  
Ministère des Finances  
Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest

Charles Laing  
Chef, recherche et développement  
Open Access Ltd

Paul Lai Fatt  
Directeur  
Morneau Shepell

Brendan Langille  
Directeur, Service des communications  
Finances  
Gouvernement du Nouveau-Brunswick  
Marcel Larocque  
Directeur général adjoint  
L'Association des enseignantes et des enseignants francophones du Nouveau-Brunswick

Sandra Larson  
Directrice  
Bureau du vérificateur général  
Government of Manitoba

Janice Leahy  
Vérificatrice générale adjointe  
Bureau du vérificateur général  
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Barbara Leaman  
Associée  
Risque d'entreprises  
Deloitte

Eliette LeBreton  
Deuxième vice-présidente  
Syndicat du Nouveau-Brunswick

Léo Leblanc  
Vice-président aux ressources humaines et secrétaire général  
Coop Atlantique

Francis Leblanc  
Représentant, Comité de l'employeur  
Conseil d'administration du Régime de retraite des employés

Lise-Anne LeBlanc  
Agente de recherche  
Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

Michel Leduc  
Vice-président principal  
Office d'investissement du régime de pensions du Canada

Paul Ledwell  
Vice-président exécutif  
Forum des politiques publiques

Leonard Lee-White  
Sous-ministre adjoint  
Finances  
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Jim Leech  
Président et chef de la direction  
Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario

Daniel Légère  
Vice-président général, Nouveau-Brunswick  
Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

Raymond Léger  
Conseiller en retraite  
Syndicat canadien de la fonction publique

Paul-Émile Légère  
Chef de la direction  
Coop Atlantique

Yves Leger  
Chef de cabinet  
Justice et procureur général  
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Julien Levesque  
Directeur  
Contremaîtres de la voirie  
Syndicat du Nouveau-Brunswick

Thomas Levy  
Actuaire principal  
SEGAL

L'hon. Troy Lifford  
Ministre  
Ressources humaines  
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

André Lortie  
Négociateur  
Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Ken Luce  
Vice-président  
BlackRock Asset Management Canada Ltd

Greg Lutes  
Secrétaire aux politiques et aux priorités  
Bureau du Conseil exécutif  
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Richard Luton  
Directeur de gestion  
Finances  
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Debbie Lyon  
Surintendante des pensions  
Gouvernement du Manitoba

Darryl Mabini  
Directeur, Croissance et relations avec les intervenants  
Healthcare of Ontario Pension Plan

Cara MacDonald  
Régimes de retraite et avantages sociaux  
TCA

Scott MacDonald  
Chef, Régimes de retraite, assurance et stratégie de fonds  
souverains  
Fiducie RBC Services aux investisseurs et de trésorerie

Chris MacDonald  
Directeur, Relations gouvernementales  
J.D. Irving, Limited

Laura Maclean  
Analyste de la recherche  
Secrétaire du Conseil du Trésor

Nancy MacNeill Smith  
Surintendante des pensions  
Travail et Enseignement supérieur  
Gouvernement de la Nouvelle-Écosse

Steve Mahoney  
Directeur  
Gestion de l'actif et du risque  
Morneau Shepell

Ted Mallett  
Vice-président et économiste en chef  
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

Tom Mann  
Sous-ministre, Éducation postsecondaire, Formation et Travail  
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Troy Mann  
Directeur, Services ministériels  
Ressources humaines  
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Ian Markham  
Actuaire consultant principal  
Towers Watson

Annette Marquis  
Agente, Pensions et assurance-invalidité  
PSAC

Lynne Martin  
Analyste  
Commission des services financiers et des services aux  
consommateurs  
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Eleanor Marshall  
Association canadienne des administrateurs de régime de  
retraite

Melissa Mathieson  
Gestion des enjeux et affaires parlementaires  
Cabinet du ministre d'État (Finances)

Angela Mazerolle Stephens  
Surintendante des pensions  
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Gerald McCaughey  
Président et chef de la direction  
CIBC

Rosemarie McClean  
Vice-présidente principale  
Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de  
l'Ontario

Dallas McCready  
Sous-ministre des initiatives stratégiques  
Bureau du Conseil exécutif  
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Paul McCrossan  
Membre  
Groupe de travail sur la protection des régimes de retraite du  
Nouveau-Brunswick

David McGown  
Vice-président  
Expansion de l'entreprise et relations communautaires  
CIBC

Eric McGrath  
Conseiller en planification financière  
CIBC

Melanie McInnis  
Surveillante des opérations / comptable financière principale,  
Pensions et avantages sociaux  
Finances, Énergie et Affaires municipales  
Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard

Nancy McKay  
Chef de cabinet  
Cabinet du premier ministre  
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Cathy McMullen  
Directrice générale  
CIBC

Jacque McNish  
Journaliste spécialisée dans le domaine des affaires

Ian McSweeney  
Associé  
Osler, Hoskin & Harcourt LLP

L'hon. Ted Menzies  
Ministre d'État (Finances)  
Finances Canada

Jean-Marie Michaud  
Directeur  
Techniciens et technologues  
Syndicat Nouveau-Brunswick

David Mitchell  
Président-directeur général  
Forum des politiques publiques

Paul Moist  
Président national  
Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

Sayward Montague  
Agent d'information sur les pensions et de recherche  
Association nationale des retraités fédéraux

William Moore  
Actuaire, Réglementation et politiques du secteur financier  
Gouvernement de l'Alberta

Manuel Monteiro  
Associé, Retraite  
Mercer (Canada) Limited

William Morneau  
Président exécutif  
Morneau Shepell

Jennifer Morrison  
Directrice de l'unité d'administration des fonds en fiducie  
Finances  
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Dylan Moser  
Consultant principal  
Groupe de régimes de retraite  
Towers Watson

Catherine Mosher  
Directrice de gestion, Gestion bancaire et trésorerie  
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Al Mullin  
1<sup>er</sup> vice-président  
Syndicat Nouveau-Brunswick

Leah Myers  
Sous-ministre adjointe  
Ministère des Finances  
Gouvernement de l'Ontario

Bruno Noel  
Gestionnaire portefeuille  
*L'Acadie NOUVELLE*

Ellen Nygaard  
Directrice générale des politiques relatives aux pensions  
Pension Policy Branch  
Gouvernement de l'Alberta

Mike O'Brien  
Conseiller  
Ville de Fredericton

Julia Oliveira  
Administratrice de projet  
Forum des politiques publiques

Emil Olsen  
Représentant des employeurs au conseil d'administration du  
Régime de pension des employés municipaux du Nouveau-  
Brunswick

Hugh O'Reilly  
Chef du groupe des prestations de retraite et d'insolvabilité  
Cavalluzzo Shilton McIntyre Cornish LLP

Nick Ouellette  
Chef de cabinet, Finances  
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Renée Pecskovszky  
Directrice et présidente, Personnel médical et de laboratoire  
Syndicat du Nouveau-Brunswick

Jeff Penner  
Directeur des services actuariels  
Morneau Shepell

Ian Penny  
Vice-président, Services bancaires aux entreprises  
CIBC

Jim Pickett  
Conseiller  
Investment Planning Counsel

James Pierlot  
Directeur  
Pierlot Pension Law

Yves Plourde  
Associé Partenaire  
Morneau Shepell

Jason Pope  
Gestionnaire, Relations avec le gouvernement et les intervenants  
OMERS

Maxim Poulin  
Conseiller en actuariat  
Gestion financière  
Fédération des caisses populaires acadiennes

Mark Prefontaine  
Sous-ministre adjoint  
Financial Sector Regulation and Policy  
Gouvernement de l'Alberta

Susie Proulx-Daigle  
Présidente  
Syndicat du Nouveau-Brunswick

Brenda Prysko  
Associée  
Mercer (Canada) Limited

Marilyn Quinn  
Présidente  
Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

Jean Paul Raymond  
Associé  
Morneau Shepell

Martin Raymond  
Associé  
Deloitte

Thomas Reid  
Vice-président principal  
régimes collectifs de retraite  
Financière Sun Life

Guy Richard  
Directeur  
Fédération des caisses populaires acadiennes

Jeff Richardson  
Appui à la recherche, aux politiques publiques et aux négociations  
Syndicat des Métallos

Terry Richard  
Directeur  
Techniciens et technologistes  
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Julian Riva  
Directrice  
NBCC Éducation  
Syndicat du Nouveau-Brunswick

Chris Roberts  
Agent de recherche principal  
Congrès du travail du Canada

Norma Robinson  
Présidente  
Conseil des syndicats des hôpitaux du Nouveau-Brunswick  
Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

William Robson  
Président-directeur général  
Institut C.D. Howe

Sue Rowland  
Présidente  
Groupe de travail sur la protection des régimes de retraite du  
Nouveau-Brunswick



Bruce Rutherford  
Directeur et chef d'équipe  
CIBC

Danielle Savoie  
Conseillère en communication  
Syndicat canadien de la fonction publique

Edith Savoie  
Directrice, Ressources humaines  
Travail sécuritaire NB

Bill Schaper  
Cadre dirigeant  
Politiques publiques  
Imagine Canada

Susan Scotti  
Vice-présidente directrice, planification et fonctionnement  
Conseil canadien des chefs d'entreprise

Trina Scott  
Directrice des finances et des ressources humaines  
Syndicat du Nouveau-Brunswick

Dan Sherstenka  
Directeur de banque de district  
CIBC

Charles Shewfelt  
Vice-President  
Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada

Jeffrey Simpson  
Chroniqueur aux affaires nationales  
*The Globe and Mail*

John Sinclair  
Président et chef de la direction  
Société de gestion des placements du Nouveau-Brunswick

Jim Sloan  
Directeur  
Employés paramédicaux  
Syndicat du Nouveau-Brunswick

Thomas Smee  
Premier vice-président et chef du contentieux associé  
RBC

Richard Speight  
Membre du conseil  
Société de gestion des placements du Nouveau-Brunswick

G. (Srin) Srinivasan  
Professeur de finance,  
Université du Nouveau-Brunswick

Paul Stackhouse  
Président  
Association internationale des pompiers

Jana Steele  
Associée, Pensions  
Goodmans LLP

Jeff Stoddard  
Directeur  
Secteur privé  
Syndicat du Nouveau-Brunswick

Yasir Syed  
Conseiller principal / économiste  
Finances Canada

Tina Tapley  
Trésorière municipale / directrice des finances  
Ville de Fredericton

Lyle Teichman  
Conseillère juridique principale  
Stikeman Elliott LLP

Cyril Theriault  
Président, Commission des pensions  
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Christopher Titus  
Président  
Association des procureurs de la Couronne du Nouveau-Brunswick

Royden Trainor  
Directeur, politiques et planification  
Gouvernement de la Nouvelle-Écosse

Jocelyn Tremblay  
Premier vice-président  
Régimes de retraite et d'assurance  
Aon Consulting Inc

Randy VanDerStarren  
Président  
Open Access Ltd

Carlo Venditti  
Vice-président aux ventes  
CIBC

Fred Vettese  
Actuaire en chef  
Morneau Shepell

Rob Ward  
Vice-président  
Services financiers le Choix du président

Lisa Watters  
Directrice  
Professionnels spécialisés en soins de santé  
Syndicat du Nouveau-Brunswick

Brenda Waye  
Directrice des services financiers  
Finances  
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Bethune Whiston  
Associé  
Morneau Shepell

David Whyte  
Vice-président, Affaires publiques et générales  
Financière Sun Life

Scott Wilkinson  
Premier vice-président  
International Financial Data Services

Dale Wilson  
Sous-ministre  
Sécurité publique et solliciteur général  
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Steven Wolff  
Chef de la direction  
Nova Scotia Pensions Agency

Shauna Woodside  
Directrice, Services de la comptabilité  
Finances  
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Hugh Wright  
Partenaire  
McInnes Cooper

Barbara Zvan  
Chef de risque de placement  
Vice-présidente principale, Composition de l'actif et risque  
Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de  
l'Ontario





# SOMMET NATIONAL SUR LA RÉFORME DES PENSIONS

CANADA'S  
PUBLIC POLICY

**FORUM**

DES POLITIQUES PUBLIQUES  
DU CANADA