

Seven myths about public service pensions



There have been many attacks on our pension plan in the media recently. These attacks often misrepresent the facts about our plan. There is a clear agenda behind some of these attacks to scapegoat public sector workers. This document debunks those myths and provides some clear facts about the federal public service pension plan (superannuation).

Myths and responses:

Myth #1: Defined benefit pension plans such as the ones enjoyed by many public sector employees are overly generous.

Reality: Defined benefit plans offer good, stable and predictable retirement income. This is in part because public sector workers pay a significant portion of their salary towards their retirement income.

It is important to recognize that these pensions are jointly funded. Workers with defined benefit plans put a significant portion of their incomes into having a good retirement.

For example, in 2010 federal public sector workers will contribute 10.45% on every dollar they make under \$47,200 and 8.4% on every dollar above \$47,200 of their income towards their retirement pension plans which is a combination of CPP and the federal public service pension plan. The 10.45% figure is scheduled to rise to 11.35% by 2013.

In short, the fact that public sector pension plans provide adequate funding relative to other retirement savings is directly related to the fact that workers contribute a significant portion of their pay towards these plans.

You don't fix a problem by getting rid of the only model that is working. Defined contribution plans such as RRSPs have taken a significant hit and failed to provide the stable, predictable retirement income that many defined benefit public and private sector pension plans do. Politicians should be looking at ways to emulate rather than destroy the plans that are working. For example, politicians should be focusing on improving the CPP and OAS so that all Canadians can expect a reasonable pension when they retire.

A decent pension plan is a key element that helps attract new employees into the public service. There is a looming recruitment crisis for the public sector as baby boomers retire. One crucial factor in being able to attract talented and skilled

workers to the public sector is a stable, predictable pension income. Introducing benefit reductions will have a stifling effect on the ability of the public service to attract high quality employees in the coming years.

Myth #2: The cost of public sector pensions is spiraling out of control.

Reality: The latest actuarial report tabled in Parliament in November 2009 shows that the federal public service plan is adequately funded and has a surplus. Costs to the government may eventually increase somewhat, but if they do, it will only be by a small and sustainable amount.

One claim that has recently been made is that the federal government is understating the actual cost of the pension plan for public service workers by costing it at a “going-concern” rate rather than using “solvency funding” (see the box below for an explanation of these terms). Private pension plans and municipal pension plans are required to value their pension plans using both of these methods. The federal government, by law, is only required to use going-concern funding.

Private sector pension plans need to be valued using solvency funding because there can be no guarantee that the sponsoring employer will still be around when staff retire. Solvency funding ensures that there’s enough money to pay for pensions in the event of a bankruptcy. The federal government, on the other hand, will exist in perpetuity and, just like in other countries such as the USA and the UK, the federal government does not fund its pension for solvency since bankruptcy for the federal government is an unrealistic scenario.

Other attacks on public sector pensions give a huge number for the cost of future liabilities. But they rarely explain what this means.

Public sector pension liabilities go a long way into the future. Young people at work today building up a pension could well live for another eighty years. If you estimate the costs of all public sector pensions for decades into the future and then present it as a bill that has to be paid immediately, then it is hardly surprising that you end up with a frighteningly big number.

But these figures do not mean very much. This is just another attempt to work out the total cost of public sector pensions going for decades into the future and expressing it as if it all had to be paid at once, rather than over the decades that contributions are made.

Another way of looking at the cost of pensions is known as the “net public service pensions” cost. It is the difference between benefits paid out to today’s pensioners and current contributions paid by current staff. In the most recent

actuarial valuation for the fiscal year ending March 31, 2008, this difference was estimated to be \$634 million.

This is eminently affordable, but the figure can change a lot from year to year. This is not because of bad planning or anything being "out of control". It is simply because it is the difference between two very big numbers that are not linked to each other in the short term.

These big numbers are:

1. The costs of pensions paid out each year – and pension levels are linked to the cost of living; and
2. The total contributions paid by staff and employers in the public sector, which is linked to the number of staff and yearly pay increases.

Over time earnings tend to go up more than prices so this will tend to reduce the net cost of pensions. But there can be sharp variations from year to year. For example, variations can occur when pay in the public sector has been capped or frozen by politicians and then catches up later to respond to recruitment and retention problems caused by the freeze.

In 2008, for example, the increase in the cost of benefits was determined largely by the 2.3% increase in the cost of living (CPI), as of September 2007. But the increase in contribution income was largely determined by the size of pay increases in the public sector during 2008, which were capped at 1.5%. So when politicians freeze public sector pay below inflation it has the odd effect of appearing to make pensions more expensive, even though those extra costs are more than met by reduced expenditure on the wider wage bill.

Of course other factors will also affect the cost of pensions. For example, how many people retire each year and how long pensioners live will affect the cost of pensions and the number of current staff and what they are paid will determine the income figures. But these change relatively slowly over time and don't produce the big changes between years that critics seize on.

Pension Definitions

Defined Benefit and Defined Contribution Pension Plans

A Defined Benefit plan offers a defined or predetermined level of pension benefit. The benefits are expressed as a percentage of the final salary for every complete year worked for the organization.

In a Defined Contribution plan (also known as a money purchase plan), a pension fund is built up using employee and employer contributions. The pension available at retirement depends on the level of contribution paid, investment returns earned over time and the cost of purchasing the pension at retirement. These things are not known in advance. Therefore the pension it produces cannot be known. The contribution is defined, but not the pension.

Funding and valuation terms

Going Concern Funding assumes that a pension plan will continue indefinitely. When this type of valuation is performed, an actuary will estimate how much money is needed in the pension account, and the level of future contributions required to continue paying pensions into the future. This estimate is based on many factors including interest rates, inflation, demographics, and mortality rates.

Solvency Funding assumes that the pension plan will terminate – that the employer will go bankrupt or end the pension plan. This type of valuation is performed to assess how much money the plan needs to pay pensions that are owed to everyone who has paid into the plan in the event of termination. A recent C.D. Howe Institute report uses this method – which they call “fair-value” accounting – to incorrectly claim that the federal pension plan has a huge deficit.

Myth #3: Defined benefit pension plans have been unfairly sheltered from the recession.

Reality: Defined benefit plans in the public and private sectors are designed specifically to better withstand economic downturns.

The idea behind defined benefit plans is to pool everyone’s risk together. Plans accumulate surpluses during boom cycles and draw down those surpluses during recessions. It has become clear that defined benefit plans have not been allowed, by law, to accrue sufficient surpluses that would allow these plans to offset major recessions and declining returns on investment.

The recession has certainly caused some negative consequences to defined benefit plans, but these plans are still in a superior position to provide stable

income to its participants during a down cycle relative to other retirement income vehicles. RRSPs and DC schemes force each individual to take on investment risk entirely on their own. As such, many savers in DC schemes have seen the value of their pension accounts drop dramatically.

Myth #4: The federal public service pension plan is rich relative to provincial public pension plans.

Reality: The plan is very similar to what is offered by most provinces.

There is a significant variety between provincial plans, therefore broad conclusions on superiority or inferiority tend to be selective and pulled out of context.

For example, public sector workers in Nova Scotia can retire without penalty based on a rule of 80 (years of service plus age), and PEI has a pension formula that is based on a best three-year earnings average.

Focusing on contribution rates can also be misleading as an indicator of quality of pension plan. Current contribution rates are reflective of a number of factors including demography (ages, marital status, etc. of plan members), previous decisions related to funding (e.g. the federal government took out a \$30 billion surplus from the federal pension plans), performance of investments, and administrative costs (e.g. it probably costs PEI more per participant to run its plan because it has fewer members).

Myth # 5: Most public sector workers retire at 55 on a full pension.

Reality: The majority of workers joining public sector pension schemes will retire near age 60 and they are paid nowhere near 70% of their salary.

Many reports about pensions would lead you to believe that most public sector workers retire at the age of 55 on a full pension - 70% of their salary. In fact, this only applies to the very few people who work in the public service for thirty-five years or more. The age when public sector workers are eligible for an unreduced pension has always been 60.

The average annual pension received by retired public service workers in 2008 was \$23,422. For those who retired in 2008, the average annual pension received was \$33,519.

Myth #6: The discrepancy between private and public sector pensions needs to be addressed by punishing the public sector.

Reality: We should level up pensions – not level them down.

Many justify attacks on public sector pensions by the decline in the number and quality of private sector defined benefit pension plans.

Around 82% of public sector employees are members of an employer-sponsored pension plan, most of which are defined benefit plans. However, in the private sector 24% of employees are members of an employer-sponsored pension plan but only 17% of employees are active members of a defined benefit plan.

Private sector employees have been hit hard by employers' retreat from good pensions. But this does not justify punishing public sector workers. Two wrongs do not make a right.

Public sector pensions provide distinct advantages to lower-paid and average-paid members of the workforce. Well-paid private sector employees are likely to get a decent pension on top of their pay. The real difference between public and private sectors is among the low and average paid. The attack on public sector pensions may be wrapped up in rhetoric about fat-cat public servants, but it is really an attack on the lower-paid workers in the public sector.

Myth #7: The private sector props up the public sector.

Reality: Canada depends on a strong public sector as well as a strong private sector.

It is not a one-way street. It's actually a complex relationship between public and private sectors.

Without an effective public sector, the private sector would be far less productive. It directly benefits from the public sector through transportation and information infrastructure and an educated workforce, whose social and health and welfare needs are attended to by the public sector.

It is also true that all workers pay for everyone's retirement income in one way or another. Private sector pensions are paid for through the price we all pay for goods and services. Public sector pensions are partly funded by the taxes that pay for public sector salaries (which allow employees to make contributions) and fund government contributions.

In short, the private sector could not function without the public sector and vice versa. The public sector contributes significantly to our Gross Domestic Product

(GDP) and it is entirely unfair to suggest that the public sector is any way a drain on the private sector.

Public sector pension plans also play an important economic role in other ways. For example, funded public pension funds provide billions of dollars worth of investment in the Canadian economy. Pensions are also an important element of the compensation package and an essential recruitment and retention tool to attract people to deliver our vital public services. In addition, they play an important role in ensuring individuals have a reasonable income in retirement. They are an effective way of encouraging saving for retirement among a large part of the workforce, particularly at times of turbulence and uncertainty.

Conclusion

The economic crisis and the recent government deficit are being used by some as an excuse to attack public sector pensions. The key issue about pensions is ensuring every worker has access to a decent pension plan; about leveling up, not down. Public sector pension schemes are of good quality and this should be applauded. We need good pensions for all Canadians, not lower pensions and poverty in old age for all. Society depends on public services, delivered by public sector workers who work hard for decent pay and decent pensions.

Sept mythes sur les régimes de pension du secteur public



Dans leurs nombreuses attaques récentes contre notre régime de retraite, les médias ont souvent dénaturé les faits. Il est évident que certaines de ces attaques ont pour but de transformer en boucs émissaires les travailleuses et travailleurs du secteur public. La présente note d'information détruit les mythes et présente des faits précis au sujet du régime

de pension de la fonction publique fédérale.

Les mythes et la réalité :

Mythe n° 1 : Les régimes de pension à prestations déterminées, comme ceux dont jouissent beaucoup de fonctionnaires, sont trop généreux.

Réalité : Les régimes à prestations déterminées procurent un bon revenu de retraite, à la fois stable et prévisible. Cela est dû, en partie, au fait qu'une portion importante du salaire des fonctionnaires est retenue aux fins de leur revenu de retraite.

Il est important de reconnaître que les régimes à prestations déterminées sont financés conjointement. En versant une portion importante de leur salaire à un tel régime, les travailleuses et travailleurs s'assurent d'une bonne retraite.

Par exemple, en 2010, les fonctionnaires fédéraux qui gagneront moins de 47 200 \$ et ceux qui gagneront plus de 47 200 \$ verseront respectivement 10,45 % et 8,4 % de chacun de ces dollars à leurs régimes de retraite, soit le Régime de pensions du Canada (RPC) et le régime de pension de la fonction publique fédérale. Le premier pourcentage, soit 10,45 %, devrait passer à 11,35 % d'ici 2013.

En résumé, si les régimes de pension du secteur public procurent une rente adéquate par rapport à d'autres régimes d'épargne-retraite, c'est que les travailleuses et travailleurs leur consacrent une portion importante de leur salaire.

On ne règle pas un problème en se débarrassant du seul modèle qui fonctionne. Les régimes à cotisations déterminées, comme les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER), ont été durement touchés et n'ont pas donné un revenu de retraite stable et prévisible comme bon nombre de régimes à prestations déterminées des secteurs public et privé. Les membres de la classe politique devraient se pencher sur les moyens d'égaliser ou de surpasser les

régimes qui fonctionnent plutôt que de les abolir. Ils devraient, par exemple, s'attacher à améliorer le RPC ou la Sécurité de la vieillesse afin que toutes les Canadiennes et tous les Canadiens puissent s'attendre à toucher une pension raisonnable au moment de leur retraite.

Un régime de pension décent est un élément clé permettant d'attirer de nouvelles recrues au sein de la fonction publique. Une crise du recrutement se profile à l'horizon, à mesure que les enfants du baby-boom prennent leur retraite. Pour attirer des gens talentueux et compétents dans la fonction publique, il est essentiel de pouvoir leur offrir un revenu de pension stable et prévisible. La réduction des avantages sociaux aura un effet paralysant sur la capacité de la fonction publique d'attirer des employés et employées qualifiés dans les années à venir.

Mythe n° 2 : Le coût des pensions du secteur public monte en flèche et échappe à tout contrôle.

Réalité : Le dernier rapport de l'actuaire en chef, déposé au Parlement en novembre 2009, montre que le régime de pension de la fonction publique fédérale est financé adéquatement et affiche un surplus. Les coûts que doit assumer le gouvernement fédéral pourraient finir par augmenter. Si c'est le cas, la hausse sera faible et soutenable.

On a affirmé récemment que le gouvernement fédéral sous-évaluait le coût réel du régime de pension pour ses fonctionnaires en établissant sa valeur d'après un taux de « capitalisation à long terme » plutôt qu'en fonction de la « capitalisation du déficit de solvabilité » (voir l'encadré ci-dessous pour une explication de ces termes). Les administrateurs des régimes privés et des régimes municipaux doivent établir la valeur de leurs régimes selon ces deux méthodes. Aux termes de la loi, le gouvernement fédéral n'est tenu d'utiliser que la méthode de capitalisation à long terme.

Les régimes de pension du secteur privé doivent être évalués selon la capitalisation du déficit de solvabilité parce que rien ne garantit que l'employeur cotisant sera encore là quand les membres de son personnel prendront leur retraite. La capitalisation du déficit de solvabilité permet de s'assurer que les fonds seront suffisants pour le versement des prestations advenant la faillite de l'employeur. Pour sa part, le gouvernement fédéral existera à perpétuité et, à l'instar des administrations publiques d'autres pays, comme les États-Unis et le Royaume-Uni, il ne capitalise pas le déficit de solvabilité étant donné que la faillite est un scénario irréaliste dans son cas.

D'autres attaques visant les régimes de pension du secteur public font état du coût astronomique des obligations futures, mais on explique rarement ce que cela signifie.

Les obligations au titre des régimes de pension du secteur public vont très loin dans le temps. Les jeunes travailleuses et travailleurs d'aujourd'hui qui cotisent à un régime de pension pourraient bien vivre pendant 80 ans encore. Si vous évaluez le coût de tous les régimes de pension du secteur public pour les décennies à venir et que la facture que vous établissez pour cette somme est payable immédiatement, il n'est pas étonnant que vous en arriviez à des chiffres astronomiques.

Mais ces chiffres ne signifient pas grand-chose. Ils ne représentent qu'une autre façon d'établir le coût total de ces régimes pour les décennies à venir, comme s'il devait être acquitté en une seule fois plutôt que d'être échelonné sur les dizaines d'années pendant lesquelles des cotisations seront versées à ces régimes.

Le coût net des régimes de pension du secteur public constitue une autre méthode d'évaluation. Ce coût net est la différence entre les prestations versées aujourd'hui et les cotisations perçues à l'heure actuelle. Dans la plus récente évaluation actuarielle disponible, soit celle établie pour l'exercice se terminant le 31 mars 2008, l'écart estimatif est de 634 millions de dollars.

Cette somme est éminemment abordable, mais elle peut varier grandement d'une année à l'autre. Cette grande variation n'est pas attribuable à une mauvaise planification ou à un facteur « échappant à tout contrôle ». Elle vient simplement de l'écart entre deux valeurs très élevées, sans lien entre elles à court terme.

Ces valeurs sont les suivantes :

1. le coût des prestations versées chaque année, qui est corrélé avec le coût de la vie;
2. les cotisations totales des fonctionnaires et des employeurs du secteur public, qui sont corrélées avec le nombre de cotisantes et cotisants ainsi qu'avec les hausses salariales annuelles.

Avec le temps, les rentrées de fonds ont tendance à s'élever davantage que les sorties et, donc, à réduire le coût net des pensions. Là encore, les variations peuvent être marquées d'une année à l'autre. C'est le cas, notamment, lorsque le salaire des fonctionnaires est plafonné ou gelé par la classe politique et que la masse salariale augmente par la suite en raison des problèmes de recrutement et de maintien en poste occasionnés par ce gel.

En 2008, par exemple, la hausse des prestations a été établie principalement d'après l'augmentation de 2,3 % du coût de la vie en date de septembre 2007. Toutefois, la hausse des cotisations a été déterminée surtout en fonction de

l'augmentation salariale accordée aux fonctionnaires en 2008, laquelle a été plafonnée à 1,5 %. Par conséquent, un gel des salaires des fonctionnaires à un taux inférieur à celui de l'inflation a pour effet étrange de rendre les régimes de pension apparemment plus coûteux, même si ces coûts supplémentaires sont plus que compensés par la réduction des dépenses que représente la masse salariale dans son ensemble.

Bien sûr, d'autres facteurs influent également sur le coût des pensions, dont le nombre de personnes qui prennent leur retraite chaque année et leur longévité, de même que le nombre de fonctionnaires dans la population active et leur salaire. Toutefois, ces changements se produisent sur un horizon relativement long et non rapidement d'une année à l'autre, comme l'affirment les critiques.

Définitions relatives aux régimes de pension

Régime à prestations déterminées et régime à cotisations déterminées

Un **régime à prestations déterminées** procure une rente de retraite dont le montant est défini ou prédéterminé. Les prestations sont exprimées sous forme de pourcentage du dernier salaire versé pour chaque année complète d'emploi au sein de l'organisation.

Dans un **régime à cotisations déterminées**, un fonds de pension est constitué à partir des cotisations des employées et employés et de l'employeur. La rente versée au moment de la retraite est fonction des cotisations payées, du rendement des investissements dans le temps et du coût d'achat du revenu de retraite. Aucun de ces éléments n'est connu à l'avance. En conséquence, le montant de la rente n'est pas connu non plus. La cotisation est définie, mais la prestation ne l'est pas.

Capitalisation et évaluation

La **capitalisation à long terme** suppose qu'un régime de pension sera maintenu indéfiniment. En effectuant ce type d'évaluation, l'actuaire estime la somme que doit renfermer le compte de pension, de même que le taux auquel devront être établies les cotisations pour que les prestations continuent d'être versées dans l'avenir. Cette estimation se fonde sur de nombreux facteurs, dont les taux d'intérêt, l'inflation, les données démographiques et les taux de mortalité.

La **capitalisation du déficit de solvabilité** suppose que le régime de pension cessera d'exister – que l'employeur déclarera faillite ou mettra fin au régime de pension. Ce type d'évaluation permet de déterminer la somme que doit renfermer un compte de pension pour que soient versées les prestations dues à toutes les personnes ayant cotisé au régime s'il était mis fin à ce dernier.

Dans un rapport récent, l'Institut C.D. Howe s'est servi de cette méthode — qu'il appelle la méthode de « juste valeur » — pour affirmer, à tort, que le régime de pension du secteur public fédéral affiche un déficit énorme.

Mythe n° 3 : Les régimes à prestations déterminées sont protégés injustement en temps de récession.

Réalité : Les régimes à prestations déterminées des secteurs public et privé sont conçus spécialement pour mieux résister au ralentissement économique.

L'idée qui sous-tend les régimes à prestations déterminées est le regroupement des risques de l'ensemble des cotisantes et cotisants. Ces régimes accumulent des excédents pendant les cycles de prospérité et puisent dans ces excédents pendant les périodes de récession. Il a été établi clairement que la loi empêche l'accumulation, dans les régimes à prestations déterminées, d'excédents qui permettraient de compenser les récessions majeures et la baisse du rendement des investissements.

La récession a manifestement eu des effets négatifs sur les régimes à prestations déterminées, mais ces derniers sont mieux en mesure que d'autres régimes de revenu de retraite de procurer un revenu stable à leurs prestataires pendant une période de récession. Les REER et les régimes à cotisations déterminées forcent leurs cotisantes et cotisants à assumer seuls les risques d'investissement. C'est pourquoi beaucoup de cotisantes et cotisants aux régimes à cotisations déterminées ont vu la valeur de leur compte de pension chuter considérablement.

Mythe n° 4 : Le régime de pension de la fonction publique fédérale est riche par rapport aux régimes publics provinciaux.

Réalité : Le régime fédéral est très semblable à la plupart des régimes provinciaux.

Les régimes provinciaux diffèrent grandement entre eux, de sorte que des conclusions générales sur la cote supérieure attribuée à l'un et la cote inférieure donnée à l'autre sont plutôt sélectives et sorties de leur contexte.

Par exemple, les fonctionnaires de la Nouvelle-Écosse peuvent prendre leur retraite sans pénalité selon la règle de 80 (années de service plus âge), alors que l'Île-du-Prince-Édouard calcule les prestations de retraite sur la base du salaire annuel moyen des trois meilleures années.

Au nombre des indicateurs de la qualité d'un régime de pension, les taux de cotisation peuvent être trompeurs si on leur accorde trop de poids. Les taux de cotisation actuels tiennent compte de divers facteurs, dont les suivants : données démographiques (âge, état matrimonial, etc., de la cotisante ou du cotisant), décisions antérieures relatives au financement (p. ex., le gouvernement fédéral a puisé 30 milliards de dollars à même les excédents des fonds de pension du secteur public), rendement des investissements, coûts administratifs (p. ex. les coûts par personne sont sans doute plus élevés à l'Île-du-Prince-Édouard qu'ailleurs parce que les cotisantes et cotisants sont moins nombreux).

Mythe n° 5 : La plupart des fonctionnaires prennent leur retraite à 55 ans, avec pleine pension.

Réalité : La majorité des travailleuses et travailleurs qui cotisent à un régime de pension du secteur public prennent leur retraite vers l'âge de 60 ans et leur revenu de retraite est loin d'équivaloir à 70 % de leur salaire.

De nombreux rapports sur les pensions peuvent porter à croire que la plupart des fonctionnaires prennent leur retraite à 55 ans, avec pleine pension, c'est-à-dire 70 % de leur salaire. En fait, ce scénario ne s'applique qu'aux rares personnes qui travaillent pour la fonction publique pendant 30 ans et plus. L'âge d'admissibilité à une pleine pension a toujours été 60 ans.

En 2008, la rente annuelle moyenne des fonctionnaires à la retraite s'élevait à 23 422 \$. Pour les personnes qui ont pris leur retraite en 2008, elle était de 33 519 \$.

Mythe n° 6 : L'écart entre les régimes de retraite du secteur public et ceux du secteur privé doit être comblé en punissant les travailleuses et travailleurs du secteur public.

Réalité : Les pensions devraient être nivelées à la hausse et non à la baisse.

Bon nombre de personnes justifient les attaques visant les régimes de pension du secteur public par la baisse du nombre et de la qualité des régimes à prestations déterminées du secteur privé.

Environ 82 % des travailleuses et travailleurs du secteur public cotisent à un régime de pension offert par l'employeur. Dans la plupart des cas, il s'agit d'un régime à prestations déterminées. Toutefois, environ 24 % des travailleuses et travailleurs du secteur privé cotisent à un régime de pension offert par

l'employeur, mais seulement 17 % d'entre eux cotisent activement à un régime à prestations déterminées.

Les travailleuses et travailleurs du secteur privé ont été touchés durement lorsque leurs employeurs ont mis fin à leurs bons régimes de pension. Toutefois, cela ne veut pas dire qu'il faut punir les travailleuses et travailleurs du secteur public. On ne corrige pas une injustice par une autre.

Les régimes de pension du secteur public procurent des avantages évidents aux membres de la population active dont le salaire est peu élevé ou moyen. Dans le secteur privé, ceux qui sont bien payés toucheront sans doute une pension décente en plus de leur salaire. La vraie différence entre le secteur public et le secteur privé se situe au niveau des bas salaires et des salaires moyens. Les attaques à l'égard des régimes de pension du secteur public sont peut-être enrobées dans un discours où sont pris à partie les fonctionnaires grassement payés, mais dans les faits, ce sont les travailleuses et travailleurs à bas salaire du secteur public qui en sont la cible.

Mythe n° 7 : Le secteur privé renfloue le secteur public.

Réalité : Le Canada est tributaire d'un secteur public fort tout autant que d'un secteur privé fort.

La voie n'est pas à sens unique. Il s'agit en fait d'une relation complexe entre les deux secteurs.

Sans un secteur public efficace, le secteur privé serait nettement moins productif. Il tire directement parti du secteur public grâce à l'infrastructure de transport et d'information en place, grâce également à une main-d'œuvre scolarisée dont les besoins sociaux et les besoins en matière de santé et de bien-être sont comblés par le secteur public.

Il est vrai, également, que tous les travailleurs et travailleuses contribuent d'une façon ou d'une autre au revenu de retraite de l'ensemble des prestataires. Le prix que nous devons tous payer pour obtenir des biens et services sert à alimenter les régimes de pension du secteur privé. Les régimes du secteur public sont financés en partie par les impôts qui servent à payer les salaires (grâce auxquels les employées et employés peuvent cotiser à ces régimes) et à financer la cotisation de l'employeur.

En résumé, le secteur privé ne pourrait pas fonctionner sans le secteur public, et vice versa. Le secteur public apporte une contribution notable à notre produit intérieur brut, et il est totalement abusif de laisser entendre qu'il draine les ressources du secteur privé.

Les régimes de pension du secteur public jouent également un rôle économique appréciable, et ce, de bien d'autres façons. Par exemple, les fonds de pension financés par le secteur public représentent des milliards de dollars investis dans l'économie canadienne. Les régimes de pension constituent aussi un élément majeur de la rémunération totale et un outil essentiel de recrutement et de maintien en poste pour attirer les gens qui assurent des services publics essentiels. De plus, ils permettent de s'assurer que les gens toucheront un revenu de retraite décent. Enfin, ils incitent une bonne partie de la population active à épargner en vue de la retraite, en particulier en période de turbulence et d'incertitude.

Conclusion

La crise économique et le récent déficit du gouvernement fédéral servent de prétexte à certaines personnes pour s'attaquer aux régimes de pension du secteur public. La question clé en matière de retraite est de s'assurer que chaque travailleuse et chaque travailleur peut cotiser à un régime de pension décent, nivelé à la hausse et non à la baisse. Les régimes publics sont de bonne qualité et il faut s'en réjouir. Toutes les Canadiennes et tous les Canadiens ont besoin de bonnes pensions – ils ne doivent pas toucher des pensions réduites ou vivre dans la pauvreté à l'âge de la retraite. La société est tributaire des services publics, offerts par des fonctionnaires qui travaillent fort pour obtenir un salaire décent et un revenu de retraite convenable.