2 juin 2026

# Coûts pour l’employeur des régimes et des programmes d'assurance de la fonction publique



BUREAU DE LA DIRECTRICE PARLEMENTAIRE DU BUDGET
OFFICE OF THE PARLIAMENTARY BUDGET OFFICER

Erratum publié le 2026-07-23
Consultez l'errata pour plus de détails.

La directrice parlementaire du budget appuie le Parlement en fournissant des analyses économiques et financières dans le but d'améliorer la qualité des débats parlementaires et de promouvoir une plus grande transparence et responsabilité en matière budgétaire.

En réponse à une motion adoptée par le Comité sénatorial permanent des finances nationales (NFFN) le 9 décembre 2025, le présent rapport examine l'évolution des coûts des régimes et des programmes d'assurance de la fonction publique et compare ces coûts à ceux d'autres administrations.

**Analystes principaux :**

Carleigh Busby, conseillère-analyste

**Préparé sous la supervision de :**

Kristina Grinshpoon, directrice

Préparé pour publication par Martine Perreault, Jean-Simon Robert-Ouimet and Rémy Vanherweghem.

Pour obtenir de plus amples renseignements veuillez contacter le Bureau de la directrice parlementaire du budget.

**Annette Ryan**
**Directrice parlementaire du budget**

# Table des matières

Faits saillants ..... 1
Résumé ..... 2
Contexte ..... 4
Analyse ..... 8
Tendances antérieures et comparaisons avec d’autres administrations ..... 8
Prévisions pour les régimes fédéraux ..... 10
Notes ..... 12

# Faits saillants

En 2024-2025, les coûts pour l’employeur des régimes et programmes d’assurance de la fonction publique fédérale représentaient environ 5 pour cent (3,3 milliards de dollars) des dépenses totales en personnel, qui se chiffraient à 71,4 milliards de dollars.

Nous prévoyons que les dépenses liées aux régimes d’assurance de la fonction publique fédérale atteindront 4,2 milliards de dollars en 2030-2031, alors qu’elles étaient de 3,3 milliards de dollars en 2024-2025.

Les coûts pour les soins de santé et dentaires par demandeur ont été un inducteur de coût important dans les régimes fédéraux de 2020-2021 à 2024-2025, bien que les coûts par demandeur aient diminué pour le Régime d'assurance-invalidité durant cette période. Le taux de croissance annuel moyen des coûts pour l'employeur au niveau fédéral était de 10,9 pour cent, comparativement à une fourchette allant de 3,0 à 7,7 pour cent dans les administrations canadiennes sélectionnées.

# Résumé

En réponse à une motion du Comité sénatorial permanent des finances nationales (NFFN), le Bureau de la directrice parlementaire du budget (BDPB) a comparé l'évolution de la croissance de certains régimes d'assurance de la fonction publique à la croissance dans d'autres administrations et a produit une prévision des régimes d'assurance de la fonction publique fédérale de 2025-2026 à 2030-2031.

Les régimes d'assurance de la fonction publique fédérale sont les régimes d'avantages sociaux collectifs offerts aux fonctionnaires de l'administration publique centrale. Ils comprennent le Régime de soins de santé de la fonction publique (RSSFP), le Régime de soins dentaires de la fonction publique (RSDFP), le Régime de services dentaires pour les pensionnés (RSDP), le Régime d'assurance-invalidité (RAI), le Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) et le Régime d'assurance-vie et d'assurance-invalidité de la Gendarmerie royale du Canada (GRC).

L'employeur et l'employé partagent les coûts des cotisations, bien que pour certains régimes, l'employeur assume la totalité des cotisations. Aux fins du présent rapport, les dépenses liées aux régimes d'assurance de la fonction publique représentent les cotisations de l'employeur ainsi que les dépenses administratives et les taxes applicables.

Dans le contexte des dépenses fédérales en personnel, les coûts pour l'employeur des régimes et programmes d'assurance de la fonction publique sont centralisés principalement au Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT); en 2024-2025, ces coûts représentaient environ 5 pour cent (3,3 milliards de dollars) des dépenses totales en personnel, qui se chiffraient à 71,4 milliards de dollars.

Le taux de croissance annuel moyen des coûts pour l'employeur au niveau fédéral était de 10,9 pour cent de 2020-2021 à 2024-2025, comparativement à une fourchette de 3,0 à 7,7 pour cent dans les administrations canadiennes sélectionnées, bien que la croissance ait été forte dans l'ensemble des administrations en 2024-2025, avec des taux dépassant 8,0 pour cent.

Les comparaisons de taux de croissance avec d'autres administrations canadiennes peuvent refléter des différences liées à la composition et à la gestion des programmes. L'étendue de la couverture, les modalités de partage des coûts, les taux de cotisation des employeurs et les structures administratives peuvent être considérablement

différents, et les coûts des régimes de chaque administration peuvent avoir évolué au fil du temps selon que les régimes ont été élargis, restreints ou modifiés d’une autre façon.

Dans les années à venir, on s’attend à un ralentissement de la croissance des coûts des régimes d’assurance de la fonction publique fédérale. L’examen exhaustif des dépenses (EED) devrait donner lieu à une réduction du nombre de fonctionnaires fédéraux, réduction qui sera cependant atténuée par le fait que certains fonctionnaires deviendront des pensionnés prestataires. Bien que la croissance du nombre de fonctionnaires soit réduite, l’augmentation des prix et de l’utilisation surpassera la réduction prévue du nombre de fonctionnaires de 2025-2026 à 2029-2030. On s’attend à ce que la croissance du nombre de fonctionnaires reprenne à compter de 2030-2031, ce qui entraînera une hausse des coûts prévus du régime d’assurance de la fonction publique. Le BDPB prévoit que les coûts du régime d’assurance de la fonction publique passeront de 3,3 milliards de dollars en 2024-2025 à 4,2 milliards de dollars en 2030-2031.

# Contexte

Le 9 décembre 2025, le Comité sénatorial permanent des finances nationales (NFFN) a adopté une motion demandant au directeur parlementaire du budget d'examiner l'évolution des coûts du régime et des programmes d'assurance de la fonction publique et de comparer ces coûts à ceux d'autres administrations.

Des renseignements sur les régimes et les programmes d'assurance de la fonction publique ont été demandés au Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT), qui les a fournis dans une réponse de suivi sur le Budget supplémentaire des dépenses (B) pour l'exercice se terminant le 31 mars 2026.

Aux fins du présent rapport, les régimes et programmes d'assurance de la fonction publique comprennent les plans suivants dans le cadre de SCT :

- le Régime de soins de santé de la fonction publique (RSSFP), auquel participent les retraités;
- le Régime de soins dentaires de la fonction publique (RSDFP);
- le Régime de services dentaires pour les pensionnés (RSDP);
- le Régime d'assurance-invalidité (RAI);
- le Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP), auquel participent les retraités;
- le Régime d'assurance-vie et d'assurance-invalidité de la Gendarmerie royale du Canada (GRC).

Le RSSFP est de loin le plus important de ces régimes, représentant environ la moitié du total des dépenses. Viennent ensuite les régimes de soins dentaires (RSDFP et RSDP combinés), représentant plus du cinquième du total des coûts, et le Régime d'assurance-invalidité (RAI), qui représente environ 18 pour cent des coûts. Les autres régimes, à savoir le RACGFP et le régime d'assurance de la GRC, sont de moins grande envergure (environ 6 pour cent pris ensemble) mais restent des éléments importants du cadre général des régimes d'assurance.

Il s'agit de régimes privés, parfois appelés régimes de prestations d'assurance collectifs, qui offrent une couverture d'assurance aux employés actifs et retraités, ainsi qu'à leurs personnes à charge admissibles. Les coûts sont partagés entre l'employeur et les employés, bien que dans certains cas, l'employeur paie 100 pour cent des cotisations. Le tableau 1 donne un aperçu du partage des coûts pour ces régimes fédéraux.

À partir des renseignements fournis par le SCT, ce rapport présente des prévisions pour les coûts de l'employeur, y compris les cotisations de l'employeur et les frais d'administration, de 2025-2026 à 2030-2031. Il compare également l'évolution de la croissance de certains régimes fédéraux à celle des régimes de la fonction publique dans certaines provinces.

## Tableau 1

### Part de l'employeur et des employés/pensionnés selon le régime fédéral

| Régime fédéral | Part de l'employeur | Part des employés |
|---|---|---|
| RSSFP (employés) | 100 % garantie-maladie complémentaire<br>100 % niveau I de la garantie-hospitalisation | 0 % garantie-maladie complémentaire<br>100 % niveaux II et III de la garantie-hospitalisation |
| RSSFP (pensionnés)* | 50 % garantie-maladie complémentaire<br>0 % hospitalisation | 50 % garantie-maladie complémentaire<br>100 % hospitalisation |
| RSDFP | 100 % | 0 % |
| RSDP | 50 % | 50 % |
| RAI | 85 % | 15 % |
| RACGFP – invalidité de longue durée | 85 % (employés non syndiqués) ou 100 % (cadres) | 15 % (employés non syndiqués) ou 0 % (cadres) |
| RACGFP – assurance-vie **(facultatif)** | 0 % | 100 % |
| GRC – invalidité | 85 % | 15 % |
| GRC – assurance-vie **(facultatif)** | 0 %‡ | 100 % |

Source :

Secrétariat du Conseil du Trésor, Conseil national mixte, Bureau de l'ombudsman des vétérans.

Note :

La part de l'employé peut atteindre 100 % pour certains types de congés non payés.

* Une disposition d'allégement offrant un meilleur taux est prévue. En outre, en vertu de la disposition d'allégement de la garantie-maladie complémentaire, l'employeur assume 75 % des coûts et le pensionné 25 %. Le pensionné assume toujours 100 % des coûts d'hospitalisation.

‡ Les cotisations mensuelles au régime d'assurance-vie des officiers supérieurs sont payées par l'employeur.

Si plusieurs des régimes indiqués ci-dessus offrent une couverture spécifique aux soins de santé, aux soins dentaires et à l'invalidité, le RACGFP offre une couverture élargie comprenant une assurance-invalidité de longue durée, une assurance-vie, une assurance en cas de décès ou de mutilation par accident et une assurance pour les personnes à charge aux employés fédéraux qui sont exclus de la négociation collective, habituellement parce qu'ils exercent des fonctions de direction ou des fonctions confidentielles[1]. De même, la GRC offre à ses membres réguliers et civils une assurance-invalidité ainsi qu'une assurance-vie facultative[2].

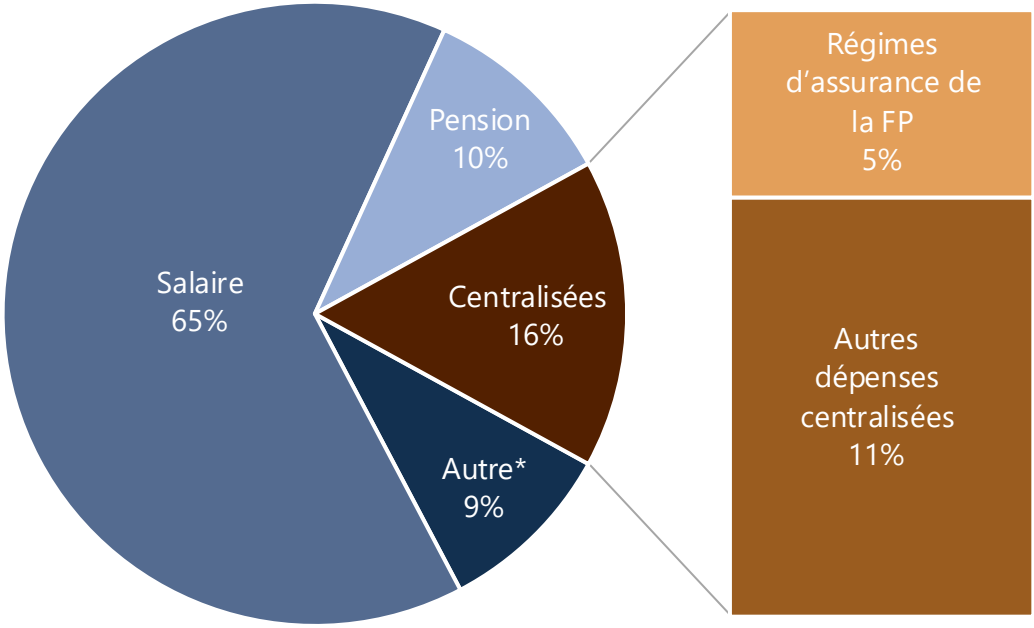
Le gouvernement a attribué des contrats de services de gestion seulement (SGS) à la Compagnie d'Assurance du Canada sur la Vie, pour le RSSFP le 1er décembre 2021 et pour le RSDFP et le RSDP le 28 juin 2023[3]. Jusque-là, c'était Sun Life qui gérait le RSSFP et le RSDP. Le transfert de la gestion du RSSFP de Sun Life à la Compagnie d'Assurance du Canada sur la Vie est entré en vigueur le 1er juillet 2023; dans le cas du RSDP, il a pris effet le 1er novembre 2024.

En vertu d'un contrat SGS, le gouvernement du Canada finance son propre régime d'avantages sociaux. Le gouvernement engage un tiers administrateur, souvent une compagnie d'assurance, pour exécuter certaines tâches administratives, comme le traitement des demandes de remboursement et des paiements. Les cotisations sont fixées de manière à assurer le financement des prestations à verser, et peuvent être modifiées annuellement, conformément aux régimes tarifés selon les antécédents.

Pour le RAI et le RACGFP, le gouvernement utilise une police d'assurance collective plutôt qu'un contrat SGS, ce qui transfère le risque financier à la compagnie retenue, à savoir la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie dans le cas du RAI et l'Industrielle Alliance – Groupe financier, dans le cas du RACGFP[4]. Les cotisations sont plus stables, intégrant souvent un excédent dans le cadre de la cible afin de constituer un fonds pour couvrir les prestations d'invalidité. Pour la GRC, les régimes d'assurance collective sont garantis par la Compagnie d'Assurance du Canada sur la Vie et les services d'administration des prestations sont assurés par Morneau Shepell Ltd[5].

La figure 1 montre que les dépenses pour l'ensemble des RSSFP, RSDFP, RSDP, RAI, RACGFP et régime d'assurance de la GRC ont représenté 4,7 pour cent du total des dépenses en personnel en 2024-2025. Le BDPB prévoit que cette proportion restera plutôt stable sur la période de projection, ce qui indique que les coûts des régimes d'assurance augmenteront, en gros, proportionnellement aux dépenses fédérales en personnel.

## Figure 1
Dépenses fédérales en personnel, par type, 2024-2025




Source :
Bureau de la directrice parlementaire du budget, Secrétariat du Conseil du Trésor (IR0913), Outil d'examen des dépenses en personnel.

Note :
Le total des dépenses en personnel comprend les cotisations de l'employeur et les frais d'administration.

* Autre comprend les cotisations de l'employeur à l'assurance-emploi, ainsi que les heures supplémentaires et les primes.

Autres dépenses centralisées comprennent les autres cotisations de l'employeur, les déficits de compte du Régime de retraite de la fonction publique et les autres dépenses en personnel. Voir les notes de l'OEDP du BDPB pour obtenir plus de détails.

# Analyse

## Tendances antérieures et comparaisons avec d'autres administrations

Le BDPB a compilé les coûts pour l'employeur des régimes de soins de santé, de soins dentaires et d'assurance-invalidité à l'aide des données des comptes publics de la Colombie-Britannique, de la Saskatchewan, du Manitoba et de l'Ontario[6].

Ces charges patronales regroupées ne sont pas directement comparables entre les administrations. L'étendue de la couverture, les ententes de partage des coûts, les taux de cotisation patronale et les structures administratives peuvent être substantiellement différents. En outre, les coûts des régimes de chaque administration peuvent avoir évolué au fil du temps selon que les régimes ont été élargis, restreints ou modifiés d'une autre façon[7].

Le taux de croissance annuel moyen des coûts pour l'employeur au niveau fédéral était de 10,9 pour cent de 2021-2022 à 2024-2025, comparativement à une fourchette de 3,0 à 7,7 pour cent dans certaines administrations canadiennes. Cela dit, la croissance a été relativement forte dans l'ensemble des administrations (y compris le gouvernement fédéral) en 2024-2025, les taux dépassant 8,0 pour cent (tableau 2).

### Tableau 2

Taux de croissance annuels des coûts pour l'employeur des régimes de soins de santé, de soins dentaires et d'assurance-invalidité par administration et exercice

| Administration | 2021-2022 | 2022-2023 | 2023-2024 | 2024-2025 | Moyenne* |
|---|---|---|---|---|---|
| **Fédéral** | 4,2 | 11,4 | 18,0 | 10,6 | 10,9 |
| Ontario[+] | 3,2 | 1,6 | -1,2 | 8,8 | 3,0 |
| **Colombie-Britannique**[8] | 6,7 | -0,4 | 9,4 | 15,9 | 7,7 |
| Manitoba | 8,2 | 6,9 | 1,3 | 8,4 | 6,2 |
| Saskatchewan | -0,7 | 6,3 | 7,2 | 16,7 | 7,2 |

Source :
Bureau de la directrice parlementaire du budget, Secrétariat du Conseil du Trésor (IR0913), documents provinciaux.

Note :
Seuls l'Ontario et le gouvernement fédéral ont indiqué précisément les prestations pour les retraités. Dans le cas de l'Ontario, cela renvoie à tous les avantages des retraités autres que les prestations de retraite. Dans le cas du gouvernement fédéral, il s'agit du RSDP seulement.

* Taux de croissance annuel moyen composé pour la période allant de l'exercice 2020-2021 à l'exercice 2024-2025.

⁺Les coûts de l'administration n'ont pu être déterminés précisément.

La croissance fédérale a eu pour inducteur de coût principal les dépenses par participant (prix et utilisation) au titre des régimes de soins de santé et de soins dentaires (tableau 3).

## Tableau 3

### Inducteurs de coût de la croissance fédérale au titre des régimes de soins de santé, de soins dentaires et d'assurance-invalidité, par exercice

| Inducteur de coût | 2020-2021 | 2021-2022 | 2022-2023 | 2023-2024 | 2024-2025 | Croissance * (%) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Coût par participant moyen du RSSFP ($)** | 1,397 | 1,538 | 1,673 | 2,046 | 2,174 | 11,7 |
| **Participants du RSSFP (milliers)** | 732 | 757 | 783 | 797 | 803 | 2,3 |
| **Coût par participant moyen du RSDFP ($)** | 674 | 848 | 890 | 947 | 1,084 | 12,6 |
| **Participants du RSDFP (milliers)** | 415 | 432 | 455 | 472 | 477 | 3,5 |
| **Coût par participant moyen du RSDP ($)** | 223 | 347 | 390 | 437 | 620 | 29,2 |
| **Participants du RSDP (milliers)** | 307 | 315 | 320 | 319 | 324 | 1,4 |
| **Coût par participant moyen du RAI ($)** | 2,659 | 1,835 | 1,868 | 1,989 | 2,110 | 4,8** |
| **Participants du RAI (milliers)** | 259 | 274 | 293 | 302 | 308 | 3,9** |

Source :
Bureau de la directrice parlementaire du budget, Secrétariat du Conseil du Trésor (IR0913).

Note :
Le coût par participant moyen comprend la cotisation d'employeur et les frais d'administration.

* Taux de croissance annuel moyen composé pour la période allant de l'exercice 2020-2021 à l'exercice 2024-2025.

** Les dépenses au titre du RAI ont été anormalement élevées en 2020-2021. Les taux de croissance de ce programme sont donc fournis sur une période de quatre exercices débutant en 2021-2022.

Le tableau ci-dessus illustre les inducteurs de coût différentiels des coûts totaux des régimes, mais on ne trouvera pas dans la présente étude d'évaluation des pressions granulaires sur les coûts (p. ex. changements du prix par service, contrôles d'intégrité de catégories de demandes spécifiques, etc.).

# Prévisions pour les régimes fédéraux

Les coûts pour l'employeur sont principalement déterminés par le nombre de participants, les cotisations (qui correspondent au prix et à l'utilisation) et la structure de partage des coûts applicable. Les coûts supplémentaires sont liés à l'administration et aux taxes applicables.

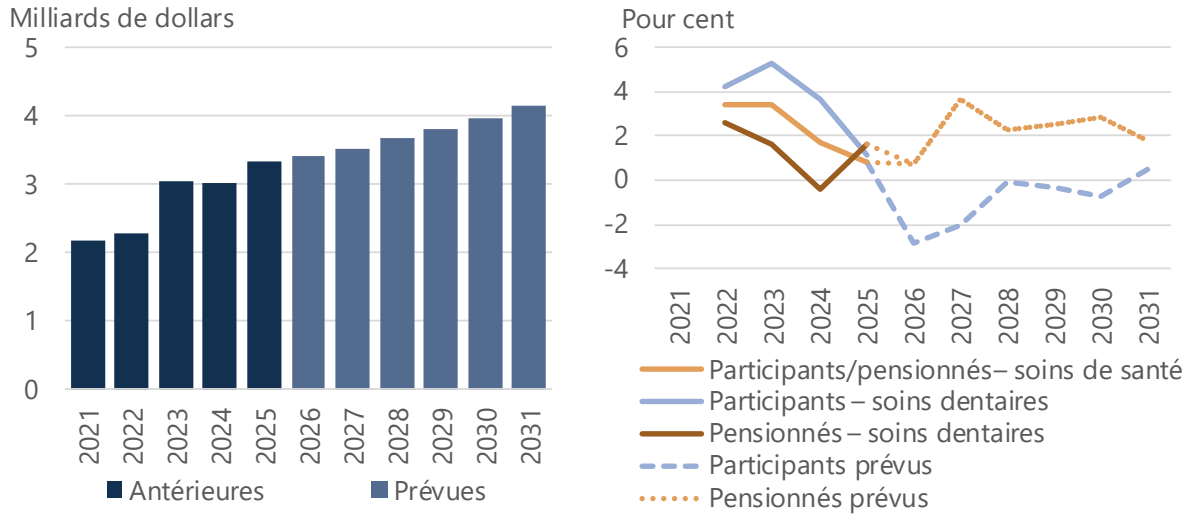
Pour approximer ces facteurs de coût, le BDPB a appliqué le taux de croissance des équivalents temps plein (ETP) prévu de ses Perspectives économiques et financières (PEF), tenant compte des employés touchés par l'Examen exhaustif des dépenses (EED) ainsi que de ceux qui seront éventuellement admissibles au programme d'incitation à la retraite anticipée[9]. Ces prévisions ont ensuite été appliquées au coût estimatif par participant.

Le coût prévisionnel par participant pour le RSSFP, le RSDFP et le RSDP est fondé sur la croissance moyenne des coûts futurs des prestations pour les régimes de soins de santé et de soins dentaires, estimée par le Bureau de l'actuaire en chef (BAC)[10] sur la période allant de 2025-2026 à 2030-2031. Le coût prévisionnel par participant pour le RAI, le RACGFP et le régime d'assurance de la GRC est calculé en soustrayant la croissance moyenne du nombre de participants aux régimes de la croissance moyenne du total des coûts sur la période de 2021 à 2025.

Nous prévoyons que les dépenses liées aux régimes d'assurance de la fonction publique fédérale atteindront 4,2 milliards de dollars en 2030-2031, alors qu'elles étaient de 3,3 milliards de dollars en 2024-2025 (figure 2).

## Figure 2

Dépenses liées aux régimes d'assurance de la fonction publique fédérale et croissance du nombre de participants par régime et exercice




Source :
Bureau de la directrice parlementaire du budget, Secrétariat du Conseil du Trésor (IR0913) et Bureau de l'actuaire en chef.

La croissance globale du nombre de participants devrait être modérée par rapport aux tendances antérieures, ce qui reflète l'impact des réductions d'effectifs, lesquelles devraient ralentir ou réduire la participation des employés actifs au PSSFP et au RSDFP. Toutefois, ces baisses sont partiellement compensées par une augmentation du nombre de bénéficiaires retraités, certains employés quittant leur poste pour prendre leur retraite, par exemple dans le cadre du programme d'incitation à la retraite anticipée (IRA), tout en conservant leur accès aux régimes de soins de santé et de soins dentaires.

En conséquence, le principal facteur de croissance des dépenses sur la période de projection est le coût par participant, et plus précisément l'augmentation des prix et de l'utilisation. À partir de 2029-2030, on suppose une reprise de la croissance du nombre de participants, ce qui contribuera à une nouvelle accélération de la croissance globale des dépenses jusqu'à la fin de la période de projection.

# Notes

[1] Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique, Sommaire du rapport annuel de 2024 sur le Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP). Consulté le 27 février 2026.

[2] Bureau de l'ombudsman des vétérans, Appuyer les membres de la GRC malades et blessés et leur famille: l'examen - Le 07 juin 2016. Consulté le 26 mars 2026.

[3] Le contrat SGS pour le RSSFP a été attribué le 1er décembre 2021, tandis que celui pour le RSDFP et le RSDP a été attribué le 28 juin 2023. Le contrat pour le RSSFP est d'une durée maximale de 12 ans et celui du RSDFP et du RSDP est d'une durée maximale de 14 ans.

Sources : Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, Régime de soins de santé de la fonction publique - Avis d'information, Nouveau contrat attribué pour l'administration du Régime de soins de santé de la fonction publique. Consulté le 27 février 2026.

Gouvernement du Canada, Régimes d'assurance collective pour la fonction publique, Le nouveau contrat des régimes de soins dentaires. Consulté le 27 février 2026.

[4] Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, Régimes d'assurance collective pour la fonction publique, Document du Régime d'assurance-invalidité. Consulté le 27 février 2026. Il semble s'agir d'une assurance collective de longue date, la police d'assurance-invalidité étant garantie et administrée par la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie, depuis que le régime a vu le jour en novembre 1970. Source : Conseil national mixte, Régime d'assurance invalidité – Rapport annuel 2009. Consulté le 27 février 2026.

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique, Sommaire du rapport annuel de 2024 sur le Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP). Consulté le 27 février 2026.

[5] Bureau de l'ombudsman des vétérans, Appuyer les membres de la GRC malades et blessés et leur famille: l'examen - Le 07 juin 2016. Consulté le 26 mars 2026.

[6] Lorsque des données précises étaient disponibles, le BDPB a pris en compte les frais d'administration ainsi que les coûts des régimes de soins de santé, de soins dentaires et d'assurance-invalidité des pensionnés. Cependant, le niveau de détails étant différent entre les administrations, il n'a pas toujours été possible de confirmer que ces coûts étaient systématiquement compris. Dans les cas où les administrations n'ont pas fourni de ventilation détaillée, les coûts du régime ont été regroupés.

[7] Après évaluation des données, le BDPB a conclu que l'inclusion des coûts d'administration n'avait pratiquement pas d'incidence, mais que l'incidence de l'inclusion des prestations des pensionnés sur la croissance des coûts de l'employeur était difficile à déterminer – elle faisait augmenter les taux de croissance du gouvernement fédéral, mais faisait diminuer ceux de l'Ontario.

[8] Voir Colombie-Britannique, Public Accounts 2023/24: CRF Supplementary Schedules et Colombie-Britannique, Public_Service_Agency_Estimates_Notes_2025.pdf.

[9] Le gouvernement fédéral a indiqué qu'une mesure d'incitation à la retraite anticipée pourrait être proposée, rendant ainsi certains fonctionnaires admissibles à la retraite. Source : Réduction des effectifs dans la fonction publique fédérale - Canada.ca. Le BDPB a supposé que les départs à la retraite constitueraient 47 pour cent de la réduction des équivalents temps plein (ETP), ce qui représente 6 000 départs à la retraite. En conséquence, cette part de la réduction en vertu de l'Examen exhaustif des dépenses a été attribuée aux pensionnés, ce qui tient compte du fait que les retraités conservent leur accès aux régimes de soins de santé et de soins dentaires.

Le Bureau de l'actuaire en chef a produit un rapport actuariel qui suppose que 25 pour cent des quelque 63 000 fonctionnaires admissibles au programme d'incitation à la retraite anticipée – c'est-à-dire qu'ils pourraient prendre leur retraite et recevoir immédiatement sans pénalité une pension fondée sur le nombre d'années de service – choisiraient de prendre leur retraite. Source : Mise à jour de la situation financière de la Caisse de retraite de la fonction publique au 31 mars 2025 à la suite des annonces du budget de 2025. Consulté le 27 février 2026.

[10] Bureau de l'actuaire en chef, réponse à la demande de données personnalisées au BDPB. Le coût prévisionnel par participant pour le RSSFP, le RSDFP et le RSDP est obtenu en extrapolant les tendances sous-jacentes en matière de prix et d'utilisation à partir de la croissance globale des coûts futurs des prestations estimée par le Bureau de l'actuaire en chef pour la période allant de 2025-2026 à 2030-2031.

## Errata

| | |
|---|---|
| 2026-06-02 09 h 00 | Publication |
| 2026-07-23 13 h 58 | Le 23 juillet 2026, le Bureau de la directrice parlementaire du budget a révisé le rapport « Coûts pour l'employeur des régimes et des programmes d'assurance de la fonction publique, » initialement publié le 2 juin 2026.<br><br>Pour plus de renseignements, veuillez consulter le fichier Erratum (pdf) dans l'onglet Fichiers du rapport. |

RP-2627-003-C - fr
© Bureau de la directrice parlementaire du budget, Ottawa, Canada, 2026