

## NOUVELLES ET OPINIONS

### DANS CE NUMÉRO

- 1** Introduction d'une nouvelle norme en matière de santé et de sécurité psychologiques
- 2** Faciliter la gestion d'actifs mis en commun pour les établissements du secteur public de l'Ontario : un rapport de Bill Morneau
- 4** L'Ontario dépose son règlement sur les lettres de crédit
- 5** L'Ontario propose des changements à son programme de désimmobilisation en cas de difficultés financières
- 6** Budget du Québec 2013-2014
- 7** Le droit du conjoint à la prestation de décès
- 7** Mise à jour : Comptabilité des avantages sociaux pour les entreprises à capital fermé
- 9** Indices des marchés
- 10** Suivi des niveaux de capitalisation des régimes de retraite
- 11** Impact de la dépense des régimes de retraite selon la comptabilisation internationale
- 12** À propos de nous

### INTRODUCTION D'UNE NOUVELLE NORME EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUES

Au début de l'année prochaine, la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail sera dévoilée. Élaborée par la Commission de la santé mentale du Canada en collaboration avec le Bureau de normalisation du Québec (BNQ) et le Groupe CSA (*Canadian Standards Association Group*), cette norme vise à favoriser la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail. Elle comportera des lignes directrices et des procédures destinées à mieux soutenir les employés grâce à un contrôle et à une évaluation des risques en milieu de travail. Au travail, plusieurs facteurs comme les tâches professionnelles, le rôle du leadership, la communication et la disponibilité des ressources peuvent s'entrechoquer. Pour la première fois, les répercussions que peuvent avoir ces interactions potentielles sur la santé psychologique et physique et sur le comportement des employés seront reconnues.

Depuis quelques années, le sujet de la santé mentale retient de plus en plus l'attention, et son importance est maintenant mieux comprise. Lentement mais sûrement, les employeurs canadiens prennent conscience qu'ils ne peuvent plus ignorer l'enjeu de la santé mentale et son incidence sur le milieu de travail. De récentes études montrent la gravité et la prévalence des problèmes de santé mentale et soulignent les coûts qui en résultent pour l'économie du Canada et les employeurs canadiens.

Quelle est exactement l'ampleur de l'enjeu de la santé mentale en milieu de travail? Une étude menée à l'échelle nationale par le Conference Board du Canada (*Créer des milieux de travail propices à la santé mentale*, 2011) et portant sur plus

de 1 000 employés, a révélé que **44 %** d'entre eux déclarent avoir éprouvé personnellement un problème de santé mentale. Dans une proportion alarmante de **70 %**, ces employés ont vu leur vie professionnelle *perturbée de façon importante* en raison de leurs symptômes. Et le fait que seulement **26 %** des employés considéraient que leur supérieur gérait adéquatement les troubles de santé mentale est tout aussi préoccupant.

Les coûts en ressources humaines et financières sont énormes. **Vingt-deux pour cent** des Canadiens, soit **un Canadien sur cinq**, éprouveront un problème de santé mentale dans leur vie (Santé Canada, 2002). Les troubles de santé mentale sont la principale cause d'invalidité de courte et de longue durée. Sur le plan des résultats financiers des entreprises, cela se traduit par des coûts totalisant environ **51 milliards de dollars** par année, dont **20 milliards** en perte de productivité au travail. Une étude commandée en 2011 par la Commission de la santé mentale du Canada prévoit que, si rien n'est fait, la perte de productivité attribuable aux problèmes de santé mentale (en raison de l'absentéisme, du présentéisme et du roulement de personnel) coûtera aux entreprises canadiennes **198 milliards de dollars** au cours des 30 prochaines années (CSMC, 2012).

À la veille de l'introduction de la nouvelle norme, la question suivante prend toute son importance : que peuvent faire les organisations pour aménager un milieu de travail sain et psychologiquement sécuritaire dans l'intérêt de leurs employés et de leurs résultats financiers? Le respect de la nouvelle norme se fera de façon volontaire. Aucun cadre juridique ni règlement ne forceront les employeurs à l'adopter.

Bien qu'aucune loi n'oblige les employeurs à adopter la norme, il devient de plus en plus évident que s'ils continuent *de ne pas tenir compte* des problèmes de santé mentale dans leur milieu de travail, ils devront tôt ou tard faire face aux conséquences juridiques de cette lacune. De plus en plus, les employés exigent la sécurité psychologique, et des organismes publics comme WorkSafe BC, qui a récemment apporté des modifications à la loi, reconnaît que les employeurs canadiens ont la responsabilité et le devoir de

maintenir un milieu de travail psychologiquement sécuritaire, au même titre que pour les autres facteurs de santé et de sécurité au travail. Par conséquent, les employeurs doivent ajouter à leur politique de gestion de risque une stratégie ciblant spécifiquement la protection de la santé mentale.

Morneau Shepell adoptera sans tarder la norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques, à l'exemple d'autres sociétés, comme Bell Canada qui a été un précurseur en ce qui a trait à la sensibilisation à la santé mentale et au refus de stigmatiser la maladie mentale.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les outils et l'expertise que Morneau Shepell met à votre disposition, veuillez communiquer avec Claudine Ducharme, membre du Comité technique pour le développement de la norme, Rochelle Morandini ou votre conseiller de l'équipe des Services-conseils en santé et en assurance collective de Morneau Shepell.

## FACILITER LA GESTION D'ACTIFS MIS EN COMMUN POUR LES ÉTABLISSEMENTS DU SECTEUR PUBLIC DE L'ONTARIO : UN RAPPORT DE BILL MORNEAU

Le 30 mai 2012, monsieur Dwight Duncan, ministre des Finances de l'Ontario, a désigné monsieur Bill Morneau à titre de conseiller spécial pour les régimes de retraite afin de déterminer si la gestion d'actifs mis en commun serait avantageuse pour les caisses de retraite du secteur public et, s'il y a lieu, de recommander un processus de mise en place. Le 16 novembre 2012, le gouvernement a publié le [rapport](#) de son conseiller spécial.

Le rapport recommande la création d'un nouvel organisme gestionnaire d'actifs mis en commun nommé *Société ontarienne de gestion des investissements* (« la Société »), responsable de la surveillance des investissements au nom des caisses de retraite du

secteur public de l'Ontario et de plusieurs fonds de placement non liés aux caisses de retraite. Les établissements participants demeureraient propriétaires de leurs actifs, mais en confieraient l'investissement à la Société par l'entremise d'une famille de fonds communs à participation unitaire. Le rapport indique qu'avec une volonté politique et des efforts, un cadre de gestion d'actifs mis en commun pourrait éventuellement mener à des économies pouvant atteindre entre 75 et 100 millions de dollars par année.

Le rapport précise clairement que la conception des régimes, les politiques associées et leur administration n'entrent pas dans la portée de ce mandat. (Le rapport souligne que plusieurs intervenants auraient souhaité que le regroupement de l'administration soit inclus dans la portée du mandat.) Les relations entre les participants et le régime demeureraient inchangées, selon les recommandations du rapport.

Toujours selon le rapport, l'organisme gestionnaire d'actifs mis en commun doit :

- permettre aux établissements participants de conserver la responsabilité fiduciaire et le contrôle des décisions liées à la répartition des actifs, compte tenu des variations dans les profils de passif des régimes de retraite et des fonds d'investissement. Cela nécessiterait la création d'une famille de fonds communs à participation unitaire, similaires aux fonds communs de placement;
- fonctionner sans lien de dépendance avec le gouvernement;
- comporter une gouvernance de classe mondiale, une gestion professionnelle des investissements et des risques, une rémunération concurrentielle et une surveillance efficace;
- gérer un volume d'actifs suffisant – au moins 50 milliards de dollars – pour favoriser les investissements dans une vaste gamme de catégories d'actifs aux coûts les plus concurrentiels. Toutes choses étant égales

par ailleurs, aucun établissement participant ne doit être confronté à des coûts d'investissement plus élevés qu'ils ne le sont actuellement.

Le rapport formule également des recommandations relativement à ce qui suit :

- la participation volontaire ou obligatoire, le rapport mentionnant certains seuils en ce qui a trait aux actifs gérés et nommant des organismes particuliers;
- le transfert de la gestion d'actifs à cotisations déterminées, si la capacité de la Société le permet;
- l'accès aux fonds de dotation et aux fonds des régimes supplémentaires de retraite;
- la transition au nouveau cadre;
- la rémunération des administrateurs, la structure et la gouvernance.

Les économies d'échelle, la gestion interne et la gestion passive contribueront aux économies réalisables dans un cadre de gestion d'actifs mis en commun. Le Québec, la Colombie-Britannique et l'Alberta ont déjà recours à la gestion d'actifs mis en commun et ont accès aux catégories d'actif non traditionnelles dont profitent certains régimes du secteur public.

Le rapport propose que la Société soit établie le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Dès le mois de juillet 2014, le nombre de gestionnaires d'actifs externes serait réduit et le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la Société aurait atteint sa pleine capacité opérationnelle. Le rapport laisse entendre que les régimes de retraite du secteur public qui acceptent d'ici la fin de 2013 que leurs actifs soient gérés par des organismes comme OMERS, Teachers' ou HOOPP ne seraient pas tenus de participer.

Dans le [rapport](#), monsieur Morneau a formulé 20 recommandations. Le gouvernement de l'Ontario a sollicité les commentaires des régimes individuels, des intervenants concernés et d'autres parties intéressées.

## L'ONTARIO DÉPOSE SON RÈGLEMENT SUR LES LETTRES DE CRÉDIT

Le 15 novembre 2012, le gouvernement de l'Ontario a déposé le règlement 364/12 (le « règlement ») qui établit les modalités relatives à l'utilisation des lettres de crédit dans cette province. Ce règlement fait suite aux annonces contenues dans le budget 2012 de l'Ontario et au résumé de la proposition de règlement sur les lettres de crédit publié le 30 juillet 2012 par le ministère des Finances. Le règlement entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Ce règlement est conforme aux annonces faites précédemment par le gouvernement de l'Ontario et fournit enfin des détails complets sur la mise en place des lettres de crédit, tant sur le plan de leur administration que de leurs incidences sur la capitalisation des régimes de retraite. Les règles et délais relativement à l'utilisation des lettres de crédit sont définis avec précision, et doivent être en tous points respectés.

Essentiellement, un employeur peut recourir à une lettre de crédit afin de remplacer une partie des cotisations qu'il verse à l'égard du déficit de solvabilité de son régime de retraite. Le montant total des lettres de crédit est plafonné à 15 % du passif de solvabilité du régime, qui exclut les rajustements indexés (c'est-à-dire les augmentations fondées sur l'inflation), les prestations assujetties à un consentement, les majorations prospectives des prestations, etc. Dans les évaluations subséquentes, la lettre de crédit n'est pas considérée comme un actif pour l'évaluation selon l'approche de solvabilité et de continuité du régime, mais est réputée être un rajustement de l'actif de solvabilité qui peut servir à réduire le déficit de solvabilité.

La lettre de crédit n'entre pas en ligne de compte lors du calcul du ratio de transfert qui sert à déterminer les restrictions relatives au montant pouvant être transféré directement dans un instrument immobilisé lors de la cessation d'emploi. Ceci pourrait forcer les employeurs à verser des cotisations forfaitaires plus

élevées lors du paiement de ces valeurs de transfert, ou encore réduire les versements de transfert aux anciens participants et augmenter le déficit à amortir sur une période de cinq ans.

L'utilisation d'une lettre de crédit réduira à court terme les cotisations de l'employeur au régime de retraite, jusqu'à ce que le plafond de 15 % soit atteint. Si les placements du régime connaissent un bon rendement ou si les taux d'actualisation augmentent (entraînant une diminution du déficit de solvabilité), l'employeur pourra réduire la valeur nominale de la lettre de crédit, et le régime sera moins susceptible d'afficher un surplus.

Cependant, les lettres de crédit ne comportent pas que des avantages. Les frais de renouvellement annuels peuvent être élevés, particulièrement pour les employeurs qui ont des besoins plus pressants d'alléger leur fardeau financier. L'utilisation de la lettre de crédit résulte en un actif moins important détenu dans le régime et, conséquemment, un potentiel de rendement des placements moins élevé. Si les rendements ou les conditions du marché ne s'améliorent pas, l'employeur devra éventuellement verser des cotisations d'équilibre supérieures pour capitaliser le déficit de solvabilité, en plus de payer des frais élevés pour la lettre de crédit. Le recours à la lettre de crédit a également une incidence sur la marge de crédit de l'employeur et ses autres mécanismes de financement.

Le fiduciaire d'un régime de retraite qui détient une lettre de crédit joue un rôle important dans l'administration de la lettre de crédit. L'administrateur du régime de retraite est tenu d'adopter une convention de fiducie qui répond aux exigences précises établies dans le règlement. La plupart des fiduciaires de régime de retraite devraient être en mesure de fournir une convention de fiducie standard répondant à ces exigences, mais probablement en contrepartie de frais supplémentaires.

Le règlement prévoit également des règles strictes pour le dépôt de la lettre de crédit et de la convention de fiducie auprès du surintendant des services financiers de l'Ontario. Dans les cinq jours suivant la réception d'un exemplaire de la lettre de crédit,

l'administrateur du régime de retraite doit transmettre au surintendant une copie certifiée conforme de la lettre de crédit et un certificat attestant que la lettre répond aux exigences de la *Loi sur les régimes de retraite*, de la *Loi de l'impôt sur le revenu* et de leurs règlements. Cette exigence s'applique également à toute modification et tout remplacement ou renouvellement d'une lettre de crédit existante. L'administrateur du régime de retraite doit aussi remettre une copie de l'accord de fiducie et de toute modification de celui-ci à l'employeur et au surintendant dans les 10 jours suivant son entrée en vigueur ou sa modification. Ces délais sont plus courts que l'habituel délai de 60 jours pour le dépôt des documents du régime. Aucune exigence n'a encore été établie en ce qui concerne l'avis aux participants et bénéficiaires du régime.

Mais quels qu'en soient les désavantages, les employeurs de l'Ontario qui offrent un régime de retraite à prestations déterminées pourraient être intéressés à recourir aux lettres de crédit afin de réduire leurs coûts de capitalisation à court terme et profiter d'un répit face aux lourdes exigences en matière de capitalisation qu'imposent les conditions actuelles du marché.

## L'ONTARIO PROPOSE DES CHANGEMENTS À SON PROGRAMME DE DÉSIMMOBILISATION EN CAS DE DIFFICULTÉS FINANCIÈRES

Le ministre des Finances a publié une proposition de règlement visant à restructurer les modalités du programme de désimmobilisation de fonds en raison de difficultés financières. Cette proposition s'inscrit dans le cadre du budget de l'Ontario pour l'année 2012.

Cette proposition de règlement permet aux anciens participants de l'Ontario de demander la désimmobilisation de fonds dans leur compte de

retraite immobilisé et dans leur fonds de revenu viager en s'adressant directement à leur institution financière. La proposition de règlement diffère de la réglementation en vigueur en ce qu'une telle demande doit actuellement être adressée au surintendant des services financiers. Le surintendant prescrira le formulaire de demande, et le règlement établira les modalités du processus.

Les sept critères en vertu desquels on peut demander actuellement la désimmobilisation de fonds en raison de difficultés financières sont regroupés en quatre nouveaux critères : le paiement de loyer ou d'hypothèque en souffrance, le paiement d'un premier ou d'un dernier mois de loyer, de faibles revenus et des frais médicaux engagés pour le demandeur, son conjoint ou une personne à charge. Le consentement du conjoint demeure obligatoire. La mesure de vérification des actifs, qui détermine le montant maximal pouvant être désimmobilisé, est abolie. À l'heure actuelle, il n'est pas établi si l'institution financière pourra facturer des frais de désimmobilisation.

Le montant minimum de désimmobilisation de 500 \$ (majoré des impôts applicables) demeure en vigueur. Le montant qu'une personne peut retirer est encore établi en fonction de la nature de la difficulté financière, sous réserve d'un nouveau plafond de retrait de 50 % du maximum des gains admissibles au Régime de pensions du Canada.

Les changements au programme de désimmobilisation en raison de difficultés financières ne touchent pas les administrateurs de régimes de retraite, puisque seuls les titulaires de compte de retraite immobilisé et de fonds de revenu viager y sont admissibles. La réglementation fédérale, de l'Alberta et de la Nouvelle-Écosse permet également la désimmobilisation de comptes en raison de difficultés financières.

Des commentaires sur cette proposition de règlement peuvent être présentés jusqu'au 7 janvier 2013.

## BUDGET DU QUÉBEC 2013-2014

Le ministre des Finances du Québec, monsieur Nicolas Marceau, a présenté le 20 novembre 2012 le budget du Québec pour l'exercice 2013-2014. Voici quelques extraits des différentes annonces faites par le ministre Marceau concernant la retraite et la santé qui ont été publiées dans les documents du budget.

### CONTRIBUTION SANTÉ

La taxe santé uniforme a été abolie pour être remplacée, à compter de l'année 2013, par une contribution santé progressive. Cette contribution santé progressive sera fondée sur le revenu individuel plutôt que sur le revenu familial. Dorénavant, chaque membre d'un couple paiera la contribution santé selon sa propre situation.

SELON SON REVENU ANNUEL, UN RÉSIDENT DU QUÉBEC AU 31 DÉCEMBRE	COTISERA LE MOINDRE DE...	
Revenu inférieur à 18 000 \$	Exemption	Exemption
Revenu de 18 000 \$ à 40 000 \$	5 % du revenu en excédent de 18 000 \$	100 \$
Revenu de 40 000 \$ à 130 000 \$	100 \$ + 5 % du revenu en excédent de 40 000 \$	200 \$
Revenu supérieur à 130 000 \$	200 \$ + 4 % du revenu en excédent de 130 000 \$	1 000 \$

### RAPPORT DU COMITÉ D'AMOURS

Le comité d'experts chargé d'étudier le système de retraite au Québec, présidé par monsieur Alban D'Amours, devrait déposer son rapport au début de l'année 2013.

### RÉGIME VOLONTAIRE D'ÉPARGNE-RETRAITE

Le gouvernement déposera, d'ici le printemps 2013, un projet de loi afin de mettre en œuvre les nouveaux régimes volontaires d'épargne-retraite qui avaient été

annoncés en février 2012 par le précédent ministre des Finances, monsieur Raymond Bachand. Le projet de loi tiendra notamment compte des recommandations du comité D'Amours.

Veillez prendre connaissance de notre *Communiqué spécial* du mois de [mars 2012](#) pour connaître les principales caractéristiques des RVER.

### ANALYSE DE LA POSSIBILITÉ D'AMÉLIORER LE RRQ

Le ministre Marceau a indiqué que le gouvernement continuera de travailler en collaboration avec les autres provinces et le gouvernement fédéral afin d'évaluer la possibilité d'apporter une bonification graduelle et pleinement capitalisée du régime de rentes du Québec et du régime de pensions du Canada.

À titre d'exemple, la bonification envisagée pourrait porter sur une hausse du taux de remplacement de revenu, qui est présentement à 25 %, ou une hausse du maximum des gains admissibles, ou les deux. Cependant, dans le contexte actuel, les scénarios envisagés devront tenir compte des répercussions qu'ils pourraient avoir sur l'économie.

### SOUTIEN AU SECTEUR BIOPHARMACEUTIQUE

En 1994, le gouvernement instaurait la règle des 15 ans afin de favoriser le développement et la recherche dans le secteur biopharmaceutique au Québec. Cette règle est maintenant chose du passé.

La règle des 15 ans, qui prévoyait que les médicaments innovateurs étaient remboursés durant les 15 années suivant leur inscription à la liste des médicaments, et ce, même si leur brevet est échu et qu'un médicament générique moins cher est également disponible, est maintenant abolie.

Le gouvernement a prévu au budget d'autres mesures afin de favoriser le développement et la recherche dans le secteur biopharmaceutique.

## LE DROIT DU CONJOINT À LA PRESTATION DE DÉCÈS

Une décision partagée rendue récemment par la Cour d'appel de l'Ontario dans le procès *Carrigan contre Succession Carrigan* a donné une interprétation inattendue et troublante du droit des conjoints à la prestation de décès avant la retraite en vertu de la *Loi sur les régimes de retraite* (la « Loi »). Selon les faits présentés au procès, M. Carrigan était séparé de son épouse, mais il n'en était pas divorcé. Après la séparation, il a désigné comme bénéficiaires de son régime de retraite cette épouse et ses enfants. M. Carrigan est décédé alors qu'il travaillait encore et qu'il vivait depuis plusieurs années avec sa conjointe de fait. Afin de rendre sa décision quant au droit à la prestation de décès, le tribunal a rejeté les prétentions tant de l'épouse que de la conjointe de fait, qui alléguaient y avoir droit en priorité à titre de conjoint. Il a plutôt déclaré que l'épouse et les enfants du participant avaient droit à la prestation de décès avant la retraite puisqu'ils en étaient les bénéficiaires désignés.

En vertu du texte législatif régissant les prestations de décès avant la retraite de l'Ontario, le conjoint à la date du décès détient un droit prioritaire (par. 48(1) de la Loi), à moins que le participant et son conjoint soient « séparés de corps » à la date du décès du participant (par. 48(3) de la Loi). Selon la Loi, le mot conjoint englobe les époux légalement mariés et les conjoints de fait.

À moins que le conjoint n'ait expressément renoncé à la prestation, les administrateurs interprètent depuis longtemps le texte législatif de façon à accorder la priorité au conjoint habitant avec le participant à la date du décès, sans tenir compte d'autres critères. Cependant, l'interprétation de la Cour d'appel stipule que la priorité ne s'applique que **s'il n'y a pas** de conjoint vivant « séparé de corps » à la date du décès. **S'il y a** un conjoint vivant « séparé de corps », la notion de priorité à titre de conjoint est complètement

éliminée. La prestation sera alors versée aux bénéficiaires désignés ou, si aucun bénéficiaire n'est désigné, à la succession du participant décédé. En appliquant cette interprétation au cas *Carrigan*, la Cour a décrété qu'il y avait un conjoint vivant « séparé de corps », c'est-à-dire l'épouse dont il n'était pas divorcé. Par conséquent, la conjointe de fait ne pouvait se prévaloir de la priorité à titre de conjoint et les bénéficiaires désignés ont eu droit à la prestation.

Le 28 novembre 2012, la conjointe de fait a pu obtenir un sursis de l'exécution de la décision.

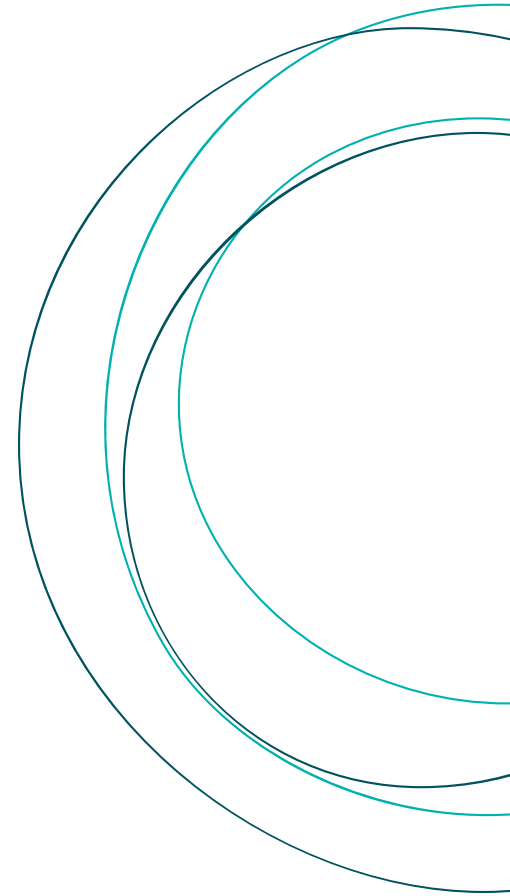
Cette décision remet en question des décennies de pratique administrative relative à la détermination du droit du conjoint à la prestation de décès avant la retraite. Elle pourrait également avoir une incidence sur le droit à la prestation de décès pendant la retraite.

## MISE À JOUR : COMPTABILITÉ DES AVANTAGES SOCIAUX POUR LES ENTREPRISES À CAPITAL FERMÉ

En janvier 2012, le Conseil canadien des normes comptables (CNC) a publié un exposé-sondage intitulé *Avantages sociaux futurs* sur les changements proposés à la comptabilité des régimes à prestations déterminées offerts par les entreprises à capital fermé et les organismes sans but lucratif (OSBL). Pour obtenir la liste des changements proposés, veuillez consulter notre bulletin *Nouvelles et opinions* du [23 février 2012](#). Les commentaires du public ont été envoyés au CNC au mois de mai. À l'issue de sa réunion tenue les 7 et 8 novembre, le CNC a déterminé qu'aucun changement important ne sera apporté à l'exposé-sondage proposé à la suite des commentaires reçus des principaux intervenants, mais a convenu que certaines précisions étaient nécessaires. Pour les entreprises à capital fermé seulement, le CNC

a approuvé la norme révisée, sous réserve d'un vote par écrit sur la version définitive. On s'attend à ce que la norme révisée soit publiée au cours du deuxième trimestre de 2013 et qu'elle entre en vigueur pour les exercices ouverts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Toutefois, le CNC examine toujours les commentaires reçus sur l'exposé-sondage relativement aux OSBL. Le CNC poursuivra ses discussions sur l'application possible de la norme aux OSBL lors de sa prochaine réunion en décembre.





**AU 30 NOVEMBRE 2012**

## INDICES DES MARCHÉS

Morneau Shepell vous présente son résumé mensuel des rendements des principaux indices des marchés ainsi que des portefeuilles de référence généralement utilisés par les caisses de retraite.

	RENDEMENTS			
	Mensuel	Trimestre à ce jour	Année à ce jour	1 an
<b>INDICES OBLIGATAIRES PRODUITS PAR TSX GROUP/PC BOND</b>				
DEX Univers	0,6 %	0,4 %	3,7 %	5,5 %
DEX Bons du Trésor (91 jours)	0,1 %	0,2 %	0,9 %	1,0 %
DEX Court terme	0,3 %	0,4 %	2,0 %	2,5 %
DEX Moyen terme	0,6 %	0,5 %	4,8 %	6,6 %
DEX Long terme	1,2 %	0,4 %	5,5 %	9,4 %
DEX à rendement élevé	0,8 %	2,7 %	13,9 %	14,0 %
DEX à rendement réel	0,8 %	0,8 %	3,6 %	7,3 %
<b>INDICES DES ACTIONS CANADIENNES</b>				
S&P/TSX composé (rendement total)	-1,3 %	-0,2 %	5,1 %	3,4 %
S&P/TSX composé plafonné	-1,3 %	-0,2 %	5,1 %	3,4 %
S&P/TSX MegaCap	-1,4 %	-0,3 %	3,8 %	1,8 %
S&P/TSX 60 (rendement total)	-1,1 %	0,4 %	6,0 %	4,1 %
S&P/TSX complémentaire	-1,9 %	-1,9 %	2,8 %	1,2 %
S&P/TSX petite capitalisation	-3,9 %	-4,3 %	-4,5 %	-6,5 %
BMO petite capitalisation non pondérée	-4,1 %	-4,8 %	-3,7 %	-5,1 %
BMO petite capitalisation pondérée	-3,5 %	-3,8 %	-0,3 %	-1,8 %
<b>INDICES DES ACTIONS AMÉRICAINES</b>				
S&P 500 (\$ US)	0,6 %	-1,3 %	15,0 %	16,1 %
S&P 500 (\$ CA)	0,0 %	-0,2 %	12,3 %	13,1 %
<b>INDICES DES ACTIONS ÉTRANGÈRES<sup>1</sup></b>				
MSCI ACWI (\$ CA)	0,7 %	1,6 %	10,8 %	10,7 %
MSCI Monde (\$ CA)	0,7 %	1,6 %	10,9 %	11,0 %
MSCI EAEO (\$ CA)	1,8 %	4,3 %	10,9 %	10,0 %
MSCI Europe (\$ CA)	2,0 %	5,1 %	13,0 %	11,4 %
MSCI Pacifique (\$ CA)	1,5 %	2,7 %	7,2 %	7,5 %
MSCI marchés émergents (\$ CA)	0,7 %	1,6 %	10,3 %	9,2 %
<b>AUTRES</b>				
Indice des prix à la consommation (Canada, octobre 2012)	0,2 %	0,2 %	1,7 %	1,2 %
Taux de change de \$ US/\$ CA	-0,5 %	1,1 %	-2,3 %	-2,6 %
<b>PORTEFEUILLES DE RÉFÉRENCE MORNEAU SHEPELL<sup>2</sup></b>				
60 % actions / 40 % revenu fixe	0,1 %	0,6 %	6,4 %	6,5 %
55 % actions / 45 % revenu fixe	0,1 %	0,6 %	6,1 %	6,4 %
50 % actions / 50 % revenu fixe	0,1 %	0,5 %	5,9 %	6,4 %
45 % actions / 55 % revenu fixe	0,2 %	0,5 %	5,7 %	6,3 %
40 % actions / 60 % revenu fixe	0,2 %	0,5 %	5,5 %	6,2 %

<sup>1</sup> Rendement après déductions des taxes sur les dividendes, sauf pour MSCI marchés émergents.

<sup>2</sup> Les rendements sont composés mensuellement.

## GESTION D'ACTIF ET DES RISQUES

En **gestion d'actif**, nous offrons des services-conseils indépendants touchant tous les aspects de la gestion des actifs des caisses de retraite, notamment l'élaboration de politiques de placement, la sélection de gestionnaires de portefeuille, la mesure du rendement ainsi que les stratégies de placement.

**Jeannette Moussally**, Analyste  
Tél. : 514.878.9090, poste 8304  
Télé. : 514.875.2673  
Courriel :  
jmoussal@morneaushepell.com

**Jean Bergeron**, FICA, FSA, CFA,  
Associé  
Tél. : 514.392.7852  
Télé. : 514.875.2673  
Courriel :  
jbergeron@morneaushepell.com

En **gestion des risques**, nous proposons une approche globale et structurée de gestion des risques pour les caisses de retraite, incluant la mise en œuvre de stratégies d'investissement guidé par le passif, des conseils sur l'allocation du budget de risque dans un contexte actif-passif et l'exécution de processus de réduction continue et dynamique des risques.

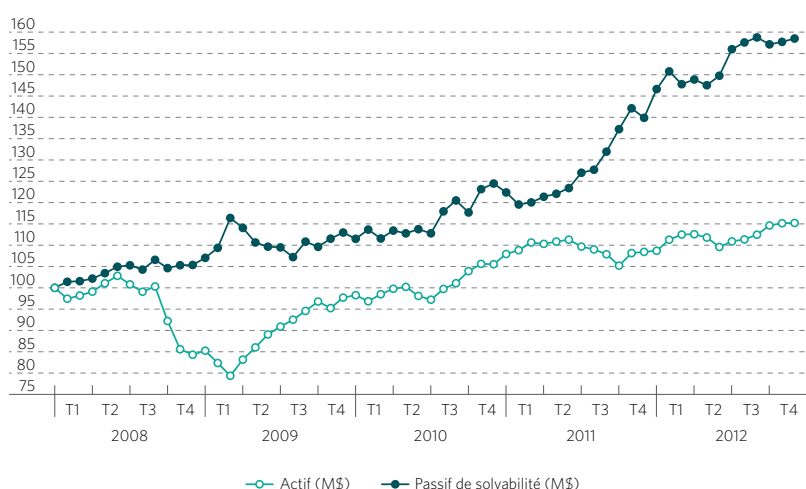
**Patrick De Roy**, FICA, FSA, CFA,  
FRM, CERA, Associé  
Tél. : 514.392.7835  
Télé. : 514.875.2673  
Courriel :  
pderoy@morneaushepell.com

**AU 30 NOVEMBRE 2012**

## SUIVI DES NIVEAUX DE CAPITALISATION DES RÉGIMES DE RETRAITE

Le graphique montre l'évolution de la situation financière d'un régime de retraite à prestations déterminées typique depuis le 31 décembre 2007. L'actif et le passif sont arbitrairement présumés égaux, à 100 millions de dollars, au 31 décembre 2007. Le graphique illustre l'impact des rendements obtenus sur l'actif de la caisse et des changements du taux d'intérêt sur le passif de solvabilité.

### ÉVOLUTION DE LA SITUATION FINANCIÈRE DES RÉGIMES DE RETRAITE DEPUIS LE 31 DÉCEMBRE 2007



En novembre 2012, l'actif est demeuré stable à 115,2 millions de dollars, un niveau comparable au mois précédent et le plus haut connu au cours de la période présentée. La baisse du marché boursier canadien a contrebalancé la hausse de la plupart des marchés boursiers mondiaux et du marché obligataire canadien. Une légère baisse des taux d'achat de rentes a entraîné une hausse du passif à 158,5 millions de dollars, augmentant ainsi le déficit de solvabilité à 43,3 millions de dollars. Le déficit de solvabilité observé au cours des 7 derniers mois de ce régime de retraite typique se situe dans les plus hauts niveaux connus au cours de la période présentée.

Depuis le début de l'année, la situation financière de ce régime de retraite typique s'est détériorée. Le déficit a augmenté de 5,3 millions de dollars (une hausse de 14,1 %).

Pour obtenir une analyse personnalisée de votre régime de retraite, communiquez avec votre conseiller de Morneau Shepell.

### RENDEMENTS DES OBLIGATIONS DUCANADA

Taux	TAUX DE RENDEMENT (À LA FERMETURE)		VARIATION EN 2012
	DÉC. 2011	NOV. 2012	
directeur	1,00 %	1,00 %	0 pdb
3 mois	0,82 %	0,96 %	14 pdb
2 ans	0,95 %	1,07 %	12 pdb
5 ans	1,27 %	1,28 %	1 pdb
7 ans	1,51 %	1,44 %	-7 pdb
10 ans	1,94 %	1,70 %	-24 pdb
30 ans	2,49 %	2,29 %	-20 pdb

Source : Banque du Canada

#### Remarques :

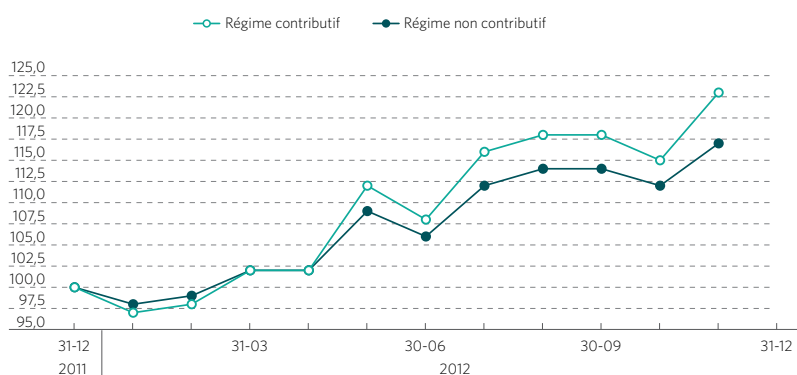
1. La projection financière ci-dessus ne tient compte ni des cotisations versées au régime ni des prestations versées par le régime.
2. Le passif de solvabilité est projeté en utilisant les taux prescrits par l'Institut canadien des actuaires concernant la détermination des valeurs actualisées des rentes. L'application anticipée des normes de 2009 n'est pas prise en compte.
3. Le régime typique utilisé ici est un régime de type salaire de fin de carrière, sans indexation.
4. Les calculs du passif de solvabilité tiennent compte des nouvelles directives de l'ICA pour les hypothèses de l'évaluation de solvabilité (taux d'approximation de la valeur des rentes).
5. L'actif est affiché à sa pleine valeur marchande. Le rendement de l'actif correspond au rendement du portefeuille de référence Morneau Shepell (55 % actions et 45 % titres à revenu fixe).

## IMPACT DE LA DÉPENSE DES RÉGIMES DE RETRAITE SELON LA COMPTABILISATION INTERNATIONALE

Chaque année, les entreprises doivent établir une dépense pour leurs régimes de retraite à prestations déterminées.

Le graphique ci-dessous montre l'impact de la dépense pour un régime de retraite typique dont la valeur de début d'année est fixée arbitrairement à 100 (indice de dépense). Cette dépense est influencée par l'évolution du taux d'actualisation basé sur les obligations de sociétés et les obligations provinciales (ajustées) de qualité supérieure, ainsi que le rendement médian obtenu sur l'actif de la caisse de retraite.

### INDICE DE DÉPENSE DEPUIS LE 31 DÉCEMBRE 2011



(En %)	31-12-2011	31-03-2012	30-06-2012	30-09-2012	31-12-2012
Taux d'actualisation	4,3	4,2	4,2	4,1	4,2
Rendement de l'actif (55 % actions)	s.o.	2,4	1,1	0,1	-0,7
			-1,9	1,3	0,4
				0,9	1,9
					0,5
					0,1

La dépense pour un régime contributif a augmenté de 23 % depuis le début de l'année, principalement en raison de la diminution du taux d'actualisation depuis le 31 décembre 2011.

Le tableau suivant présente les taux d'actualisation pour diverses périodes et leur variation depuis le début de l'année. La durée d'un régime varie généralement de 10 (régime mature) à 20 (régime jeune).

### TAUX D'ACTUALISATION

DURÉE	DÉCEMBRE 2011	NOVEMBRE 2012	VARIATION EN 2012
11	4,16 %	3,50 %	-66 pdb
14	4,39 %	3,67 %	-72 pdb
17	4,51 %	3,79 %	-72 pdb
20	4,58 %	3,86 %	-72 pdb

Pour obtenir une analyse personnalisée de votre régime de retraite, communiquez avec votre conseiller de Morneau Shepell.

### Remarques :

1. Les taux d'actualisation indiqués reflètent la note éducative de l'ICA intitulée *Hypothèse relative au taux d'actualisation comptable en matière de régimes de retraite et de régimes d'avantages sociaux postérieurs à l'emploi* (septembre 2011).
2. La dépense est établie au 31 décembre 2011 à partir de la situation financière moyenne des régimes de retraite de notre rapport *Enquête de 2011 sur les hypothèses économiques aux fins de la comptabilisation des prestations de retraite et autres avantages sociaux postérieurs à l'emploi* (soit un ratio de l'actif sur la valeur de l'obligation de 85 % au 31 décembre 2010). De plus, nous supposons que, selon la comptabilisation internationale, l'employeur a opté pour l'exemption de transition relative aux gains et pertes passés, et que les gains et pertes futurs sont reconnus aux autres éléments du résultat global (exclus de la dépense illustrée).
3. Le rendement de l'actif correspond au rendement du portefeuille de référence Morneau Shepell (55 % actions et 45 % titres à revenu fixe).
4. La valeur de l'obligation est celle d'un régime de type salaire moyen de fin de carrière, sans indexation (deux scénarios : avec et sans cotisations salariales).

## À PROPOS DE NOUS

Morneau Shepell est le principal cabinet canadien de services-conseils et de services d'impartition en ressources humaines. Ses activités sont concentrées dans les régimes de retraite et d'assurance collective, les programmes d'aide aux employés et les autres solutions liées à la santé et à la productivité au travail. Grâce à nos solutions d'affaires, nous aidons nos clients à réduire leurs coûts, à améliorer la productivité au travail et à renforcer leur position concurrentielle en soutenant la sécurité financière, la santé et le mieux-être de leurs employés.

📍			
CALGARY	FREDERICTON	HALIFAX	KITCHENER
403.246.5228	506.458.9081	902.429.8013	519.568.6935
LONDON	MONTRÉAL	OTTAWA	PITTSBURGH
519.438.0193	514.878.9090	613.238.4272	412.919.4800
QUÉBEC	ST. JOHN'S	TORONTO	VANCOUVER
418.529.4536	709.753.4500	416.445.2700	604.642.5200

@  
info@morneaushepell.com

🌐  
morneaushepell.com

### COLLABORATEURS À LA RÉDACTION

**Claudine Ducharme, Inf. B.Sc.,  
CST(C), COHN-S**

Gestion globale de la santé

**Lois Gottlieb, J.D., Ph.D.**

Groupe juridique des régimes  
de retraite

**Shayan Jarani, FICA, FSA**

Services-conseils en régimes  
de retraite

**Stéphanie Marceau**

Services-conseils en assurance  
collective

**Rochelle Morandini, B. Comm,  
MBA, CHRP**

Services-conseils en santé

**Francine Pell, FICA, FSA**

Services-conseils en régimes  
de retraite

**Sébastien Rannaud, FICA, FSA**

Services-conseils en régimes  
de retraite

**François Turgeon, LL.L, D.D.N.,  
Pl. Fin.**

Groupe juridique des régimes  
de retraite

**Andrew Zur, LL.B.**

Groupe juridique des régimes  
de retraite

*N'hésitez pas à communiquer  
avec votre conseiller de Morneau  
Shepell pour tout renseignement  
supplémentaire au sujet de  
ce bulletin.*