

Nouvelles et opinions

Volume 15 | numéro 3
Mars 2018



Dans ce numéro

- 1 Québec : adoption de la *Loi bonifiant le régime de rentes du Québec et modifiant diverses dispositions législatives en matière de retraite*
- 2 Budget fédéral de 2018 : annonces relatives aux régimes de retraite, à l'assurance-emploi, aux fiducies de santé et de bien-être, au régime d'assurance-médicaments national et à l'équité salariale
- 4 Colombie-Britannique : modifications du financement des soins de santé
- 6 La Saskatchewan supprime sa taxe de vente provinciale sur les primes d'assurance
- 7 Suivi des niveaux de capitalisation des régimes de retraite au 28 février 2018
- 8 Impact de la dépense des régimes de retraite selon la comptabilisation internationale au 28 février 2018

Québec : adoption de la *Loi bonifiant le régime de rentes du Québec et modifiant diverses dispositions législatives en matière de retraite*

Le projet de loi 149, intitulé *Loi bonifiant le régime de rentes du Québec et modifiant diverses dispositions législatives en matière de retraite* (ci-après appelé « Loi »), a été sanctionné par l'Assemblée nationale du Québec le 22 février 2018. Pour plus de détails sur ce projet de loi, voir notre bulletin *Nouvelles et opinions* de [novembre 2017](#). La Loi entre en vigueur le 22 février 2018 mais certaines dispositions ont pris effet le 1^{er} janvier 2018.

Cette Loi modifie la *Loi sur le régime de rentes du Québec* principalement dans le but de bonifier le régime de rentes du Québec par l'ajout d'un volet supplémentaire.

Cette Loi modifie également la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (« Loi RCR »), notamment pour :

- permettre des allègements administratifs, notamment :
 - pour les régimes dont les valeurs de transfert sont acquittées en proportion du degré de solvabilité du régime, le degré de solvabilité utilisé pour l'acquittement de ces valeurs est celui applicable à la date de l'évaluation des droits (et non plus celui applicable à la date de l'acquittement);
 - le délai pour transmettre à Retraite Québec l'avis de certification de la situation financière de solvabilité est porté à 9 mois suivant la fin de l'exercice financier du régime (au lieu de 4 mois). Cet avis n'est plus requis lorsqu'une évaluation actuarielle du régime est transmise à Retraite Québec et établit le degré de solvabilité du régime à une date comprise dans la période entre la fin de l'exercice financier du régime (p. ex., 31 décembre) et la date limite pour la transmission de cet avis (30 septembre);
 - le délai pour transmettre l'avis de convocation à l'assemblée annuelle est porté de 6 mois à 9 mois suivant la fin de l'exercice financier du régime.
- comptabiliser dans la clause banquier les sommes versées par l'employeur :
 - pour la réduction d'une lettre de crédit, et
 - au titre d'une cotisation spéciale d'achat de rentes, si la politique d'achat de rentes le prévoit.
- ajouter des précisions concernant les règles relatives à l'excédent d'actif des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur privé, principalement en ce qui concerne l'affectation de l'excédent d'actif en cours d'existence du régime.

Budget fédéral de 2018 : annonces relatives aux régimes de retraite, à l'assurance-emploi, aux fiducies de santé et de bien-être, au régime d'assurance-médicaments national et à l'équité salariale

Le budget fédéral de 2018 a été publié le 27 février 2018. Il inclut plusieurs annonces en ce qui a trait aux régimes de retraite et à l'assurance-emploi, mais aucune nouvelle importante quant aux avantages sociaux.

Consultation sur la sécurité de la retraite

Au cours des dernières années, bon nombre d'entreprises ont entamé des procédures d'insolvabilité alors que leurs régimes de retraite accusaient des déficits importants. Cette situation peut entraîner des pertes financières imprévues pour les anciens employés et les retraités, et qui peuvent nuire à la sécurité de leur retraite. Le gouvernement envisage de tenir une consultation dans les prochains mois afin de trouver un juste équilibre.

Consultation sur les soldes de régimes de retraite non réclamés

Le gouvernement a l'intention d'annoncer prochainement une consultation publique sur un mécanisme qui résoudrait le problème des soldes de régimes de retraite non réclamés. Le gouvernement pourra ensuite apporter des modifications à la loi et au règlement pertinents.

Partage des prestations parentales de l'assurance-emploi

Le gouvernement ajoute cinq semaines aux prestations parentales de l'assurance-emploi pouvant être partagées. En plus des 15 semaines de congé de maternité, les deux parents peuvent actuellement se partager 35 semaines de prestations parentales. La modification porterait à 40 semaines la période maximale de prestations parentales pour les deux parents, pourvu que chacun d'eux reçoive

ces prestations pendant au moins 5 semaines. Si un parent reçoit la totalité des prestations parentales, la période maximale de 35 semaines demeure inchangée.

Si des prestations parentales prolongées sont versées, jusqu'à une période maximale de 61 semaines, mais au taux de 33% au lieu de 55%, alors le deuxième parent pourrait recevoir jusqu'à huit semaines supplémentaires de prestations parentales prolongées.

Conversion des fiducies de santé et de bien-être en fiducies de soins de santé au bénéfice d'employés

Une fiducie de santé et de bien-être est une fiducie établie par un employeur afin de procurer des protections de soins de santé et de bien-être à ses employés. Une telle fiducie n'est pas assujettie à la *Loi de l'impôt sur le revenu*, mais elle est régie par les règles administratives publiées par l'Agence du revenu du Canada.

Depuis 2010, La *Loi de l'impôt sur le revenu* prévoit des règles visant les fiducies de soins de santé au bénéfice des employés. Ces règles sont similaires à celles applicables aux fiducies de santé et de bien-être, mais elles couvrent plus d'aspects de façon explicite, notamment les surplus et le financement des protections.

À compter du 28 février 2018, aucune nouvelle fiducie de santé et de bien-être ne peut être créée. De plus, les règles existantes en matière de fiducies de santé et de bien-être cesseront de s'appliquer après le 31 décembre 2020. Les fiducies de santé et de bien-être existantes pourront être converties en fiducies de soins de santé au bénéfice des employés ou être assujetties aux règles d'imposition habituelles des fiducies.

On s'attend à ce que des modifications soient apportées à la loi afin d'aborder la question de la transition des fiducies de santé et de bien-être vers les fiducies de soins de santé au bénéfice des employés. Le gouvernement mène une consultation sur les règles transitoires. Les commentaires du public seront acceptés jusqu'au 29 juin 2018.

Conseil consultatif sur la mise en œuvre d'un régime d'assurance-médicaments national

Le gouvernement a créé un conseil consultatif sur la mise en œuvre d'un régime d'assurance-médicaments national, sous la présidence du D^r Eric Hoskins, ancien ministre de la Santé de l'Ontario. Ce conseil entamera un dialogue national avec des experts de tous les domaines pertinents ainsi qu'avec des dirigeants nationaux, provinciaux, territoriaux et autochtones.

Le conseil consultatif relèvera de la ministre de la Santé et du ministre des Finances, et il effectuera une évaluation économique et sociale de modèles nationaux et internationaux. Il recommandera aussi des options pour aller de l'avant.

Équité salariale

Le gouvernement canadien déposera une loi proactive sur l'équité salariale dans les secteurs sous réglementation fédérale. Cette loi s'inspirera des lois ontarienne et québécoise en la matière, qui visent à offrir aux emplois féminins une rémunération globale équivalente à celle qui offerte à des emplois masculins de valeur intrinsèque équivalente. En vertu de cette législation, des valeurs intrinsèques d'emplois féminins et masculins doivent être mesurées à l'aide de méthodes d'évaluation d'emplois réputées dépourvues de biais sexistes. Ces méthodes doivent tenir compte de facteurs liés aux qualifications, responsabilités, efforts et conditions environnantes de travail des emplois visés.

Le nouveau régime d'équité salariale s'appliquera aux employeurs sous réglementation fédérale qui comptent au moins 10 employés, mais un processus simplifié s'appliquera aux employeurs qui comptent moins de 100 employés. Les règles viseront également les contrats fédéraux d'au moins un million de dollars.

Des mesures additionnelles seront mises en œuvre par le gouvernement pour tenter d'accélérer la réduction de l'écart négatif actuel entre la rémunération des femmes et des hommes sur le marché canadien de l'emploi. Parmi les plus

Commentaires

Plusieurs éléments du budget pourraient avoir une portée non négligeable, mais des consultations sont nécessaires avant que des mesures puissent être prises. La consultation sur la sécurité de la retraite pourrait se solder par une meilleure protection pour les participants et les anciens participants qui ont des droits au titre de régimes de retraite à prestations déterminées, mais reste à voir ce que l'approche équilibrée du gouvernement signifie réellement. Les modifications législatives possibles touchant les prestations de retraite non réclamées constituent une bonne nouvelle. La création d'un conseil consultatif sur la mise en œuvre d'un régime d'assurance-médicaments national pourrait avoir de profondes répercussions si celui-ci formule des recommandations se traduisant en une politique gouvernementale.

Quant aux mesures concrètes annoncées, les prestations bonifiées de l'assurance-emploi pourraient entraîner une plus grande utilisation du congé parental pris par les pères et les seconds parents. Le nouveau régime d'équité salariale aura une incidence importante pour les employeurs sous réglementation fédérale et les contrats fédéraux. Enfin, les fiduciaires et les employeurs qui cotisent à des fiducies de santé et de bien-être devront convertir ces dernières en fiducies de soins de santé au bénéfice des employés avant 2021. Dans le cadre du processus de conversion, les documents relatifs à la fiducie de santé et de bien-être et le programme lui-même devront être revus afin de s'assurer qu'ils respectent les règles en matière de fiducies de soins de santé au bénéfice des employés. Il pourrait être opportun de revoir le programme en profondeur dans le but d'analyser les répercussions de la nouvelle fiducie.

significatives, notons le financement de la formation de femmes souhaitant exercer des emplois traditionnellement masculins et la transparence salariale. Sur ce dernier point, les employeurs assujettis à la loi canadienne actuelle sur l'équité en matière d'emploi devront s'assurer que les renseignements sur la rémunération comparée qu'ils offrent aux femmes et aux hommes soient dorénavant communiqués sur une plate-forme conviviale en ligne. Le gouvernement annonce qu'il dépensera 3 millions de dollars sur cinq ans pour promouvoir la mise en œuvre de la transparence salariale au Canada.

Le nouveau processus prévoit des délais précis pour la mise en œuvre et des examens obligatoires. Le gouvernement estime que ces mesures pourraient réduire de 2,6 cents l'écart salarial entre les sexes dans le secteur privé sous réglementation fédérale (soit 90,7 cents par rapport à un dollar).

Colombie-Britannique : modifications du financement des soins de santé

Le gouvernement de la Colombie-Britannique poursuit la modification de ses programmes de santé. Il a récemment annoncé l'élimination des primes d'assurance maladie (*Medical Services Plan*, ou MSP), la mise en place d'un nouvel impôt santé des employeurs et la réduction de la franchise des médicaments d'ordonnance pour les personnes à faible revenu.

Prime du MSP et impôt santé

Le budget provincial déposé le 20 février 2018 prévoit l'élimination des primes du MSP d'ici le 20 janvier 2020. En 2017, les primes annuelles s'élevaient à 900 \$ pour les célibataires et à 1 800 \$ pour les familles, et depuis le 1^{er} janvier 2018, les primes annuelles s'élèvent à 450 \$ pour les célibataires et à 900 \$ pour les familles; elles devraient demeurer à ces niveaux jusqu'à leur suppression. Généralement, les employeurs paient

une partie ou la totalité de ces primes au nom de leurs employés et parfois de leurs retraités.

Il a aussi été annoncé dans le budget provincial qu'un nouvel impôt santé des employeurs remplacerait les primes du MSP. Le gouvernement désire adopter en 2018 une loi prévoyant la mise en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2019 d'un impôt santé des employeurs, doté de la structure de taux ci-après.

- Les entreprises ayant une masse salariale supérieure à 1,5 million de dollars paieront un impôt correspondant à 1,95 % de leur masse salariale totale.
- Les entreprises ayant une masse salariale se situant entre 500 000 \$ et 1,5 million de dollars seront assujetties à un taux d'imposition réduit.
- Les entreprises ayant une masse salariale inférieure à 500 000 \$ n'auront pas à payer cet impôt santé.

Le gouvernement a indiqué qu'il donnerait plus de détails sur l'impôt santé des employeurs avant son entrée en vigueur en 2019. Les changements annoncés prendront effet si le gouvernement provincial actuel demeure au pouvoir. Lors des dernières élections, le gouvernement néo-démocrate n'a pas obtenu la majorité et se maintient en place grâce au soutien du Parti vert.

À l'automne 2017, le gouvernement a mis sur pied un groupe de travail chargé de lui recommander une nouvelle façon de financer les soins de santé. Fait intéressant, son annonce budgétaire est contraire aux conseils formulés par ce groupe de travail dans le rapport préliminaire qu'il a déposé le 1^{er} février 2018, préconisant de remplacer les revenus du MSP par diverses mesures combinant notamment l'impôt des particuliers et des employeurs. Le rapport recommandait également de ne pas procéder de façon progressive aux modifications touchant les revenus et de donner un préavis raisonnable relatif à l'entrée en vigueur des changements. Le groupe de travail devrait quand même soumettre son rapport final d'ici le 31 mars 2018.

Au cours des dernières années, le MSP a fait l'objet d'une controverse dans la province. Ses primes augmentent continuellement depuis dix ans et l'on considère ce régime comme régressif et injuste, puisque tous les ménages ayant un revenu net de 42 000 \$ ou plus doivent payer la même somme. Comme nous l'avons précédemment mentionné dans nos bulletins *Nouvelles et opinions* de [mars](#) et [octobre 2017](#), les primes du MSP avaient déjà été révisées de manière à ne plus tenir compte des enfants d'un ménage et avaient été réduites de 50 % à compter du 1^{er} janvier 2018.

Cette modification des sources de revenus aux fins du financement des soins de santé rapproche la Colombie-Britannique des autres provinces. Cette province est actuellement l'une des trois seules (avec l'Ontario et le Québec) à exiger que les particuliers paient des primes d'assurance maladie et la seule des trois à ne pas prélever ces primes au moyen de l'impôt sur le revenu. Quatre provinces (Manitoba, Ontario, Québec et Terre-Neuve-et-Labrador) exigent que les primes d'assurance maladie d'employeurs soient prélevées grâce à des cotisations sociales, à l'instar de la mesure proposée par la Colombie-Britannique. Les autres provinces financent les soins de santé au moyen de leurs recettes générales plutôt que par des primes particulières.

Alors que certains employeurs réserveront un accueil favorable à l'élimination des primes mensuelles du MSP et des tâches administratives connexes, le nouvel impôt santé des employeurs représentera probablement un coût accru pour de nombreux autres. La modification ultime du coût pour les employeurs dépendra du fait que l'employeur paie ou non une partie ou la totalité des primes du MSP ainsi que des gains des employés. De plus, comme l'impôt santé des employeurs devrait prendre effet en 2019, certains employeurs pourraient payer cette année-là tant les cotisations sociales que les primes du MSP.

Les employeurs devraient revoir leurs contrats de travail et leurs conventions collectives afin de déterminer l'incidence exacte des changements et comment ils pourraient par conséquent modifier leur stratégie de rémunération globale. Les promoteurs de régime qui assument une partie ou la totalité

des primes du MSP pour leurs employés retraités ou invalides pourraient constater une incidence positive sur leur obligation relative aux primes du MSP incluse dans leurs états financiers. Les promoteurs de régimes concernés sont invités à discuter des implications comptables avec leurs vérificateurs pour déterminer s'il y a lieu de rapporter ce changement dans leurs états financiers avant que les mesures budgétaires soient édictées.

Franchise des médicaments d'ordonnance

Dans la plupart des cas, le régime d'assurance médicaments de la Colombie-Britannique assume 70 % des frais de médicaments d'ordonnance admissibles, après paiement de la franchise annuelle. Une fois le plafond de dépenses subséquent atteint, le régime paie 100 % des autres frais de médicaments d'ordonnance admissibles pendant le reste de l'année civile. La franchise et le plafond de dépenses subséquent sont fondés sur le revenu familial.

Le gouvernement de la province a annoncé qu'à compter du 1^{er} janvier 2019, la franchise sera réduite pour les familles ayant un revenu familial net inférieur à 45 000 \$, et supprimée pour les familles ayant un revenu familial net inférieur à 30 000 \$ ou celles comptant une personne de 79 ans ou plus touchant un revenu net de moins de 13 750 \$. Le gouvernement prévoit que ces changements s'appliqueront à 240 000 familles de la province.

Même si cette nouvelle s'avère positive pour bon nombre de familles, elle aura probablement peu d'effets pour les promoteurs de régime privé. Les régimes comptant un nombre élevé de participants à faible revenu ou de retraités profiteront peut-être de réductions de coûts. Les promoteurs devraient inciter tous les participants à leurs régimes à s'inscrire au régime d'assurance médicaments provincial *Fair Pharmacare*. De nombreux assureurs privés exigent une preuve d'inscription à ce régime avant de rembourser les frais des médicaments d'ordonnance au titre de leur régime une fois un certain plafond atteint, afin d'éviter d'acquitter des frais couverts par le régime public.

La Saskatchewan supprime sa taxe de vente provinciale sur les primes d'assurance

Le gouvernement de la Saskatchewan a annoncé que la taxe de vente provinciale (TVP) ne sera plus exigée sur les primes d'assurance. Entrée en vigueur le 26 février 2018, cette modification s'applique également de manière rétroactive en date du 1^{er} août 2017, moment où elle a d'abord pris effet. Elle touche les employeurs ayant des employés en Saskatchewan, même si le siège social de l'organisation se trouve dans une autre province.

Le gouvernement a indiqué que des renseignements sur les remboursements de la TVP déjà payée sur les primes d'assurance seront fournis en avril 2018, après consultation des assureurs.

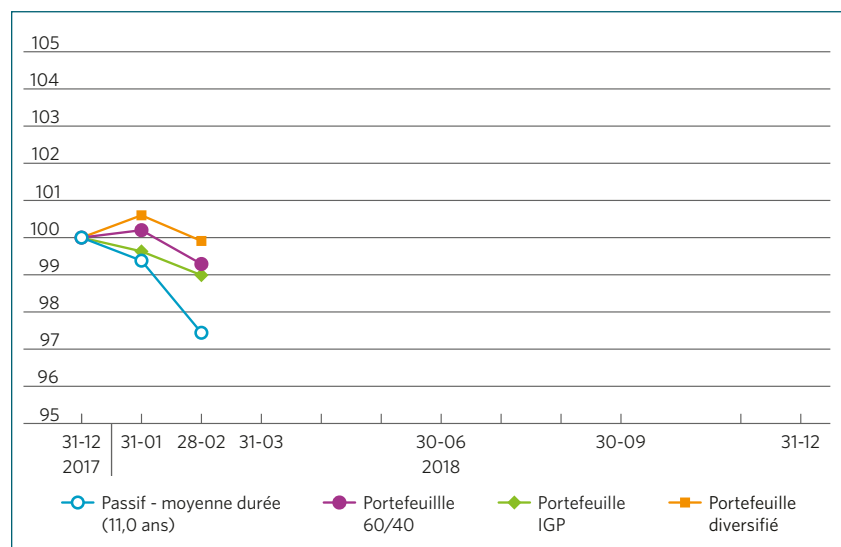
Comme nous l'avions mentionné dans nos bulletins *Nouvelles et opinions* d'[avril](#) et de [juin 2017](#), le budget provincial de 2017 prévoyait des changements à sa TVP qui auraient des répercussions sur toutes les primes d'assurance, telles qu'elles sont définies par la *Saskatchewan Insurance Act*, ainsi qu'une augmentation faisant passer la TVP de 5 à 6 %. À la suite de consultations auprès des assureurs, la date d'entrée en vigueur de la TVP perçue sur les primes d'assurance avait été reportée du 1^{er} juillet au 1^{er} août 2017.

Ce changement engendrera des économies inattendues pour les promoteurs de régime, surtout en raison de son caractère rétroactif. Il pourrait entraîner, de façon temporaire, une plus grande complexité administrative puisque les systèmes devront être mis à jour.

Suivi des niveaux de capitalisation des régimes de retraite au 28 février 2018

Le graphique montre l'évolution de la situation financière d'un régime de retraite à prestations déterminées typique de moyenne durée depuis le 31 décembre 2017. L'actif et le passif sont arbitrairement présumés égaux, à 100 millions de dollars, au 31 décembre 2017. L'estimation du passif reflète la plus récente note éducative publiée par l'ICA et applicable aux évaluations à compter du 31 décembre 2017. Le graphique montre l'évolution de l'actif selon trois portefeuilles illustratifs et l'impact des changements du taux d'intérêt sur le passif de solvabilité à moyenne durée.

Évolution de la situation financière depuis le 31 décembre 2017



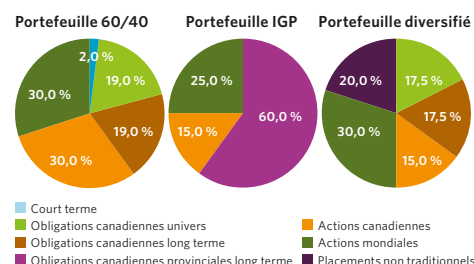
Au cours du mois de février, les obligations à long terme canadiennes, les obligations provinciales à long terme canadiennes, le marché boursier canadien ainsi que les placements non traditionnels ont obtenu des rendements négatifs, tandis que les marchés boursiers mondiaux (\$ CA) ont obtenu des rendements légèrement positifs. Avec un rendement de -0,6 %, le portefeuille à faible volatilité (IGP¹) a eu un rendement supérieur à celui du portefeuille à diversification élevée (DÉ) (-0,7 %) et du portefeuille 60/40 (-0,9 %). La surperformance relative du portefeuille IGP par rapport aux autres portefeuilles est principalement attribuable à sa plus faible allocation dans le marché boursier canadien ainsi qu'à une exposition nulle aux placements non traditionnels. Les taux d'achats de rente prescrits par l'ICA demeurent inchangés alors que les taux servant au calcul du passif de solvabilité ont augmenté, diminuant ainsi le passif de 2,0 % pour un régime de moyenne durée. L'effet combiné a augmenté le ratio de solvabilité pour un régime de moyenne durée pour les portefeuilles 60/40, IGP et DÉ.

| Ratio de solvabilité initial au 31 décembre 2017 | Évolution du ratio de solvabilité au 28 février 2018 selon les trois portefeuilles différents | | |
|--|---|--|---------------------------------------|
| | Portefeuille 60/40 | Portefeuille à faible volatilité (IGP) | Portefeuille à diversification élevée |
| 100 % | 101,9 % | 101,6 % | 102,5 % |
| 90 % | 91,7 % | 91,4 % | 92,3 % |
| 80 % | 81,5 % | 81,3 % | 82,0 % |
| 70 % | 71,3 % | 71,1 % | 71,8 % |
| 60 % | 61,1 % | 61,0 % | 61,5 % |

¹ Investissement guidé par le passif

Remarques

1. La projection financière 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'ICA concernant la détermination des valeurs actualisées des rentes.
3. Le régime typique utilisé ici est un régime de type salaire moyen de fin de carrière, sans indexation, dont les participants actifs et inactifs représentent respectivement 60 % et 40 % du passif.
4. L'actif est affiché à sa pleine valeur marchande. Les rendements de l'actif correspondent aux rendements de trois portefeuilles de référence typiques.



Le tableau ci-contre illustre l'évolution de la situation financière d'un régime de moyenne durée, en fonction du ratio de solvabilité initial au 31 décembre 2017, ainsi que la répartition d'actif des portefeuilles illustratifs. Depuis le début de l'année, menés par la mauvaise performance du marché boursier canadien, des obligations à long terme canadiennes, des obligations provinciales à long terme canadiennes ainsi que des placements non traditionnels, les portefeuilles 60/40, IGP et DÉ ont obtenu des rendements de -0,7 %, -1,0 % et -0,1 % respectivement. Le passif de solvabilité a quant à lui fluctué entre 2,5 % et 2,7 % pour tous les types de durée par rapport au groupe des retraités. La variation du ratio de solvabilité au 28 février 2018 se situe entre 1,0 % et 2,5 %.

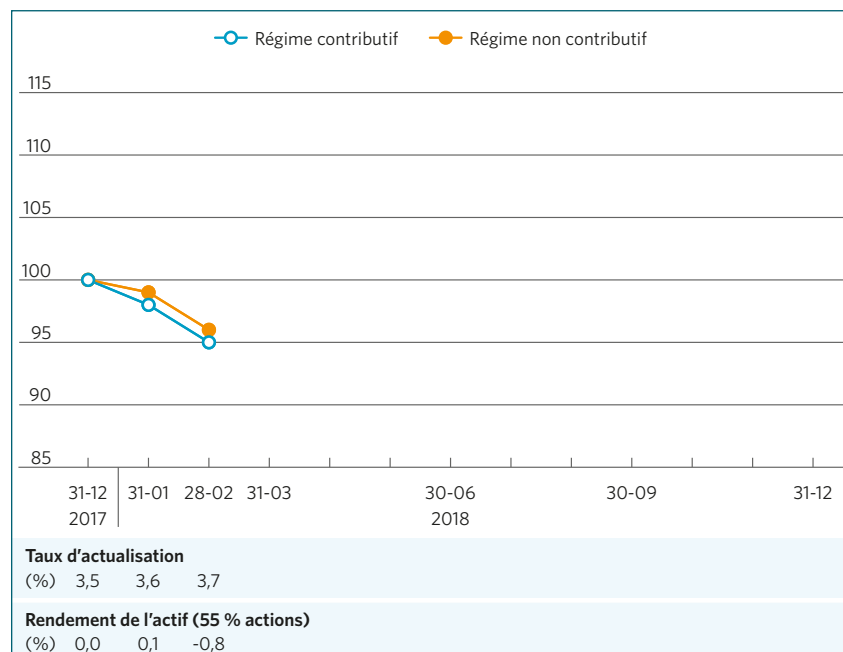
Pour obtenir une analyse personnalisée de votre régime de retraite, communiquez avec votre conseiller de Morneau Shepell.

Impact de la dépense des régimes de retraite selon la comptabilisation internationale au 28 février 2018

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

Le graphique ci-contre 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 2017



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 2017 | Février 2018 | Change in 2018 |
|-------|---------------|--------------|----------------|
| 11 | 3,39 % | 3,55 % | +16 pdb |
| 14 | 3,48 % | 3,64 % | +16 pdb |
| 17 | 3,53 % | 3,69 % | +16 pdb |
| 20 | 3,57 % | 3,72 % | +15 pdb |

Depuis le début de l'année, la dépense a diminué de 5% (pour un régime contributif) en raison de la hausse des taux d'actualisation et ce, malgré les mauvais rendements sur l'actif (par rapport au taux d'actualisation).

Remarques

1. La dépense est établie au 31 décembre 2017 à partir de la situation financière moyenne des régimes de retraite faisant l'objet de notre *Enquête de 2017 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 par rapport à la valeur de l'obligation de 93 % au 31 décembre 2016).
2. Le rendement de l'actif correspond au rendement du portefeuille de référence Morneau Shepell (55 % actions et 45 % titres à revenu fixe), qui reflète la composition moyenne de l'actif dans notre *Enquête de 2017*.
3. 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).

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

Collaborateurs à la rédaction

Michel Dubé, Ph.D.

Services-conseils en rémunération

Julie Vandal-Lemoyne

Groupe juridique des régimes de retraite

David White, CEBS

Services-conseils en assurance collective

Andrew Zur, LL.B.

Groupe juridique des régimes de retraite

Morneau Shepell est la seule société offrant des services-conseils et des technologies en ressources humaines à adopter une approche intégrée des besoins en matière de santé, d'assurance collective, de retraite et d'aide aux employés. Elle est également le chef de file parmi les fournisseurs de programmes d'aide aux employés et à la famille, le principal administrateur de régimes de retraite et d'assurance collective et le principal fournisseur de solutions intégrées en gestion des absences au Canada. En tant que chef de file dans les domaines des services-conseils stratégiques en RH et de la conception de régimes de retraite avant-gardistes, la société aide ses clients à résoudre des problèmes complexes liés à la main-d'œuvre et offre des solutions intégrées en matière de productivité, de santé et de retraite. Fondée en 1966, Morneau Shepell sert environ 20 000 organisations de toutes tailles, des plus petites entreprises à certaines des plus grandes sociétés et associations. Comptant plus de 4 000 employés répartis dans ses bureaux en Amérique du Nord, Morneau Shepell offre ses services à des entreprises au Canada, aux États-Unis et partout dans le monde. Morneau Shepell est une société cotée à la Bourse de Toronto (TSX : MSI). Pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet, visitez le site morneaushepell.com.



@Morneau_Shepell



Morneau Shepell

