



NOUVELLES ET OPINIONS

DANS CE NUMÉRO

- 1** Les régimes de pension agréés collectifs sont désormais offerts aux employeurs de juridiction fédérale
- 3** Un nouveau livre désamorce la crise tant redoutée des retraites
- 4** Régimes de retraite à prestations cibles pour certaines entreprises du secteur des pâtes et papier
- 4** Le Nouveau-Brunswick peaufine son régime à risques partagés
- 5** Règlements sur les régimes de retraite en Nouvelle-Écosse
- 6** Modifications en matière d'impôt et de retraite entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2013
- 7** Modifications aux régimes de retraite individuels
- 7** Décision de la Cour suprême : un régime de retraite sans capitalisation pour les employés de l'État n'est pas assimilable à un régime privé
- 9** Réduction de coûts de régimes provinciaux de médicaments
- 10** Indices des marchés
- 11** Suivi des niveaux de capitalisation des régimes de retraite
- 12** Impact de la dépense des régimes de retraite selon la comptabilisation internationale
- 13** À propos de nous

LES RÉGIMES DE PENSION AGRÉÉS COLLECTIFS SONT DÉSORMAIS OFFERTS AUX EMPLOYEURS DE JURIDICTION FÉDÉRALE

Le 14 décembre 2012, le gouvernement du Canada annonçait l'entrée en vigueur de la *Loi sur les régimes de pensions agréés collectifs* (la « Loi sur les RPAC ») et de son règlement. La *Loi sur les RPAC* et son règlement ne s'appliquent qu'aux employeurs de juridiction fédérale et à leurs salariés, aux travailleurs autonomes et aux salariés des employeurs de juridiction fédérale des territoires; or, il s'agit de la première étape d'une initiative de la part des gouvernements fédéral et provinciaux visant la mise en place de « régimes de pension agréés collectifs » partout au pays. Un RPAC est un régime de retraite à cotisations déterminées à grande échelle établi et administré par une personne morale détentrice d'un permis d'administrateur de RPAC. Les RPAC visent à proposer un produit peu coûteux qui peut être offert aux employés tout en limitant la responsabilité de l'employeur.

La Loi sur les RPAC exige que les RPAC soient régis par le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF), comme c'est le cas pour les régimes de retraite agréés en vertu de la *Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension* (LNPP). Les RPAC seront également assujettis à la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Le BSIF a publié une foire aux questions ainsi que d'autres documents sur son site Web.

PARTICIPATION

Bien qu'ils n'y soient pas obligés, les employeurs peuvent offrir à une ou plusieurs catégories de salariés de participer au RPAC. Tous les salariés d'une catégorie admissible (définie par l'employeur) doivent participer au RPAC, à l'exception de ceux qui présentent un avis de renoncement dans les 60 jours suivant la réception de leur avis de participation au RPAC. Les salariés à temps partiel dans cette

catégorie doivent devenir participants au plus tard après deux ans de service continu. Les travailleurs autonomes et les salariés dont l'employeur ne participe pas au RPAC peuvent choisir d'y adhérer, mais seuls les travailleurs autonomes et les salariés employés dans les territoires peuvent adhérer à un RPAC de juridiction fédérale.

L'ADMINISTRATEUR

L'administrateur d'un RPAC doit détenir un permis délivré par le BSIF. Pour obtenir ce permis, l'administrateur doit être une personne morale, fournir un plan d'affaires quinquennal décrivant le RPAC offert et faire la preuve de sa capacité d'administrer un RPAC.

L'administrateur est responsable de l'administration quotidienne du RPAC. L'employeur choisit le RPAC offert par un administrateur particulier et peut également changer de RPAC, sous réserve de certaines exigences en matière de préavis. La *Loi sur les RPAC* stipule que l'administrateur a des obligations de fiduciaire à l'égard des participants aux RPAC et doit exercer le degré de soin qu'une personne raisonnablement prudente exercerait, compte tenu des activités de l'administrateur. La *Loi sur les RPAC* stipule également que l'employeur ne saurait être tenu responsable des actes et des omissions de l'administrateur.

PLACEMENT DES COTISATIONS AU RPAC

L'administrateur sélectionne les placements des fonds détenus dans un RPAC. Il n'est pas obligatoire que le RPAC soit assorti de choix de placement, mais si c'est le cas, ces choix sont assujettis au règlement. Le régime peut offrir jusqu'à six choix de placement qui comportent divers niveaux de risque et de rendement attendu et qui permettraient à une personne raisonnable et prudente de créer un portefeuille bien adapté à ses besoins en matière d'épargne-retraite.

L'administrateur doit désigner un choix de placement par défaut si un participant n'en fait pas. Le choix de placement par défaut doit être soit un fonds équilibré, soit un fonds tenant compte de l'âge du participant, par exemple un fonds cycle de vie.

RÉGIME PEU COÛTEUX

La *Loi sur les RPAC* exige que le régime soit « peu coûteux ». Le règlement entend par « peu coûteux » un régime dont les coûts sont égaux ou inférieurs à ceux des régimes à cotisations déterminées visant cinq cents personnes ou plus et offrant des choix de placement. En outre, les coûts doivent être les mêmes pour tous les participants. La foire aux questions publiée par le BSIF indique qu'une personne morale qui demande un permis afin de devenir administrateur de RPAC doit fournir une estimation des coûts et démontrer de quelle manière elle entend respecter les exigences relatives au caractère peu coûteux du régime. Le règlement sur les RPAC comporte également des exigences en ce qui a trait à la communication continue des coûts du RPAC aux participants.

COTISATIONS

Les cotisations au RPAC sont déterminées au moyen d'une entente entre l'administrateur et l'employeur. L'employeur n'est pas tenu de cotiser au RPAC, bien qu'il puisse choisir ou convenir de le faire. Les cotisations des participants sont obligatoires au taux établi par l'administrateur pendant les 12 premiers mois de participation au régime, après quoi un participant peut réduire son taux de cotisation à zéro. L'employeur est responsable du versement de ses propres cotisations et de la remise des cotisations des employés dans les 30 jours suivant la fin du mois, tout comme les autres employeurs en vertu de la législation sur les régimes de retraite. Les cotisations sont acquises immédiatement.

TRAITEMENT FISCAL

En règle générale, la *Loi de l'impôt sur le revenu* prévoit que les cotisations à un RPAC doivent être comprises dans les droits de cotisation au REER applicables à un employé particulier. En conséquence, il n'y a pas de facteur d'équivalence. De plus, comme c'est le cas pour les REER, une pénalité fiscale est imposée en cas de dépassement des droits de cotisation. L'un des principaux avantages des RPAC, c'est que les cotisations de l'employeur sont généralement traitées comme les cotisations patronales à un régime de retraite à cotisations déterminées.

Donc, contrairement aux montants versés par un employeur au compte de REER collectif d'un employé, les cotisations patronales au RPAC ne font pas l'objet de charges sociales, telles que les cotisations au RPC/RRQ ou à l'assurance-emploi.

IMMOBILISATION DES COTISATIONS ET TRANSFERTS DE FONDS PERMIS

Les cotisations aux RPAC sont immobilisées, comme c'est le cas pour les cotisations aux régimes de retraite agréés. En cas de cessation d'emploi, les participants peuvent transférer leur solde accumulé dans les mêmes instruments immobilisés en vertu de la LNPP. Comme le prévoit également la LNPP, les fonds peuvent être transférés à un assureur afin d'acheter une rente viagère. Le versement de prestations variables, semblables à celles provenant d'un FERR, est également permis.

Une exception à la règle d'immobilisation peut être accordée aux participants dont l'espérance de vie est réduite, dont le solde est minime ou qui ont cessé d'être des résidents du Canada, de même qu'en cas de difficultés financières.

COMMENTAIRES

L'entrée en vigueur de la *Loi sur les RPAC* et de son règlement aura une importance limitée, dans le sens qu'elle ne s'applique qu'aux salariés d'employeurs de juridiction fédérale et que les employeurs ne sont pas obligés d'en offrir. En revanche, elle offre un modèle aux provinces qui envisagent d'adopter une loi visant l'instauration des RPAC destinés aux salariés d'employeurs assujettis à la réglementation provinciale. À ce jour, seul le Québec s'est engagé à adopter une telle loi pour régir sa propre version du RPAC, soit le Régime volontaire d'épargne-retraite.

Il faut voir maintenant si les RPAC deviendront un modèle viable en vue de promouvoir l'adhésion à un régime de retraite. Du point de vue de l'employeur, ce type de régime a deux principaux avantages : leur responsabilité quant à l'administration du régime est limitée, et leurs cotisations sont exemptées de charges sociales. Il sera intéressant d'observer comment les administrateurs s'y prendront pour

satisfaire aux exigences relatives au caractère peu coûteux du régime. La normalisation des produits de placement et le droit des participants de renoncer au régime sont d'autres dispositions qui distinguent les RPAC des régimes de retraite à cotisations déterminées standard.

UN NOUVEAU LIVRE DÉSAMORCE LA CRISE TANT REDOUTÉE DES RETRAITES

On croit généralement que le Canada se dirige tout droit vers une crise des retraites. Les entreprises privées qui offrent des régimes de retraite sont peu nombreuses et seul un tiers des contribuables cotisent à un REER chaque année. Entre-temps, les rentes fournies par les régimes d'État semblent être insuffisantes et pourraient même être réduites au lieu d'être augmentées.

Or, dans un livre qu'ils ont rédigé ensemble, Fred Vettese, actuaire en chef et Bill Morneau, président exécutif, expliquent pourquoi ces craintes pourraient fort bien s'avérer infondées. Ce livre, intitulé *The Real Retirement: Why You Could Be Better Off than You Think and How to Make That Happen* (non traduit), énonce deux raisons pour lesquelles nous éviterons probablement cette crise des retraites. Tout d'abord, un objectif réaliste de revenu à la retraite pourrait être inférieur à ce que nous pensions. Ensuite, nos sources de revenus à la retraite pourraient être plus nombreuses que prévu, compte tenu des différents actifs dont plusieurs d'entre nous disposons.

Bien que la planification de la retraite puisse être un exercice plus difficile à effectuer au cours des 20 prochaines années qu'il ne l'a été au cours des 20 dernières, nous devrions être en mesure de traverser la tempête sans trop de dommages en travaillant un peu plus longtemps. Mais n'ayez crainte, ces années de travail supplémentaires feront probablement place aux horaires flexibles et aux journées écourtées, car les employeurs devront faire preuve d'imagination pour retenir au travail les gens dans la soixantaine. Un facteur qu'ils ne négligeront

sûrement pas, car une pénurie de main-d'œuvre est à prévoir d'ici 10 ans.

The Real Retirement est en vente dans les librairies et en ligne chez Chapters-Indigo, Amazon.ca et dans l'iBook d'Apple.

RÉGIMES DE RETRAITE À PRESTATIONS CIBLES POUR CERTAINES ENTREPRISES DU SECTEUR DES PÂTES ET PAPIER

Le projet de loi 15, *Loi permettant l'établissement de régimes de retraite à prestations cibles dans certaines entreprises du secteur des pâtes et papiers*, a été adopté par l'Assemblée Nationale du Québec le 6 décembre 2012. Ce projet de loi vise à permettre l'établissement de régimes de retraite à prestations cibles (RRPC) pour certaines entreprises du secteur des pâtes et papier, dont Produits forestiers Résolu et Papiers White Birch. Ce projet de loi d'une page contient peu de détails. Des conditions et des règles applicables seront prévues par règlement. Le projet de loi précise qu'un RRPC est un régime de retraite qui détermine à l'avance les cotisations patronales et, le cas échéant, les cotisations salariales ou la méthode pour les calculer et qui prévoit que la rente normale est fonction de la situation financière du régime.

Selon le Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, il semble que les rentes des retraités de Papiers White Birch seraient bonifiées dans le nouveau RRPC, diminuant ainsi la réduction des rentes subie par les retraités en raison de la terminaison du régime de retraite à prestations déterminées de l'entreprise. Ces bonifications représenteraient un passif de 35 millions \$. Cet aspect du dossier ne semble toutefois pas réglé.

Par ailleurs, Produits forestiers Résolu avait déjà conclu avec les syndicats une entente de mise sur pied de tels régimes dès le début de 2011. Les nouvelles règles pourraient donc avoir un effet rétroactif, mais qui ne sera pas antérieur au 31 décembre 2010.

En ce qui concerne les autres employeurs, ils devront attendre un certain temps avant de pouvoir mettre en place des RRPC. En effet, il semble que le comité qui a été formé afin de se pencher sur les RRPC attendra la publication du rapport du comité d'experts sur l'avenir du système de retraite présidé par M. Alban D'Amours avant de présenter ses recommandations. Le rapport du comité D'Amours est attendu au cours de l'hiver 2013.

LE NOUVEAU-BRUNSWICK PEAUFINE SON RÉGIME À RISQUES PARTAGÉS

Le 11 décembre 2012, le gouvernement du Nouveau-Brunswick annonçait le dépôt du projet de loi 20, *Loi modifiant la Loi sur les prestations de pension (LPP)*. Ces modifications visent à mieux définir le régime à risques partagés (RRP). Ce modèle de régime a été établi le 1^{er} juillet 2012 et est similaire à un régime à prestation cible (formule de calcul des prestations déterminées, cotisations fixes, possibilité de rajuster les prestations), mais il est plus robuste sur le plan de la gestion des risques et de la gouvernance. Voici les grandes lignes des modifications proposées.

LOIS RÉGISSANT LES CONTRATS ET LES FIDUCIES

Les modifications proposées précisent qu'un régime de retraite peut être converti en RRP et que les prestations acquises peuvent être modifiées, malgré les fiducies et les contrats existants.

POSSIBILITÉ DE RÉDUCTION DES PRESTATIONS DE BASE DÉVOLUES

Le projet de loi propose de modifier la définition de « prestations de base » pour inclure les « prestations de base dévolues ». Cette modification a pour but de préciser que, suivant la conversion d'un régime de retraite en RRP, les prestations de base dévolues avant la conversion peuvent être réduites conformément à la politique de capitalisation du RRP. Le RRP est conçu pour assurer une gestion prudente de la probabilité de

réduction des prestations, mais de telles réductions sont possibles si le RRP n'est pas capitalisé à 100 % de la cible visée pendant deux années consécutives.

IMMUNITÉ AMÉLIORÉE ET ÉLARGIE POUR LES FONCTIONS ADMINISTRATIVES

La LPP accorde actuellement l'immunité aux divers organismes gouvernementaux et aux administrateurs de régime, ainsi qu'à leurs dirigeants et employés qui font preuve « du soin, de la diligence et de la compétence » dont ferait preuve une personne raisonnablement prudente. Cette immunité offre une protection à l'égard de tous problèmes pouvant survenir lors de la conversion au RRP. Le projet de loi propose d'étendre cette immunité à un certains autres groupes et personnes, par exemple les fiduciaires, les employeurs et les syndicats, qui doivent également faire preuve du soin, de la diligence et de la compétence dont ferait preuve une personne raisonnablement prudente.

Dans sa forme actuelle, la LPP n'accorde l'immunité que pour les mesures prises relativement aux conversions au RRP. Le projet de loi propose d'élargir considérablement cette immunité à toutes mesures prises en vertu de la LPP, et pas seulement lors des conversions au RRP, qui font l'objet d'un soin et d'une diligence raisonnables.

En décembre 2012, la ville de Saint John et ses quatre syndicats, représentant les travailleurs internes et externes, les policiers et les pompiers, ont signé un mémoire d'entente afin de passer au RRP. Ceci porte à croire que le RRP gagne en popularité, ce qui pourrait entraîner un éventuel changement de paradigme en matière de régimes de retraite.

RÈGLEMENTS SUR LES RÉGIMES DE RETRAITE EN NOUVELLE-ÉCOSSE

Le 7 décembre 2012, le ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire de la Nouvelle-Écosse (*Department of Labour and Advanced Education*)

a publié des projets de règlement qui, une fois adoptés, donneront lieu à de nouvelles règles en matière de régime de retraite en Nouvelle-Écosse. Ces projets de règlement maintiennent la possibilité de liquider partiellement un régime de retraite, contrairement à ce qui se fait dans la majorité des autres provinces. Ils proposent également l'établissement de comités consultatifs constitués de participants, d'anciens participants et de retraités du régime, ce qui permet aux participants d'obtenir de l'information à propos de leur régime.

En vertu de ces projets de règlement, les employeurs peuvent offrir des programmes de retraite progressive. De plus, les régimes de retraite à cotisations déterminées peuvent verser des prestations variables. Ces deux mesures s'harmonisent par ailleurs avec la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Ces projets de règlement précisent aussi les règles applicables aux lettres de crédit utilisées par un employeur pour financer un déficit de solvabilité.

Ces projets s'ajoutent à d'autres projets de règlement annoncés en décembre 2011 et portant sur la capitalisation des régimes de retraite. Les Néo-Écossais sont donc dans l'attente de plus amples renseignements à ce sujet, ou encore de la promulgation de la nouvelle loi sur les régimes de retraite et de l'adoption de ces projets de règlement.

Le 3 janvier 2013, la province a également annoncé qu'elle allait effectuer des modifications à sa loi actuelle sur les régimes de retraite : elle entend ainsi assouplir les exigences relatives à la capitalisation pour les régimes de retraite à prestations déterminées des corps policiers, des fonctionnaires municipaux, des professeurs et des autres employés d'université, du personnel de soutien des écoles publiques ainsi que d'autres employés d'organismes gouvernementaux. Ces modifications auront pour effet d'exempter ces régimes de l'obligation de financer leur déficit de solvabilité, sous certaines conditions, et de prolonger le délai de versement des augmentations de cotisations de service courant ou d'équilibre.

MODIFICATIONS EN MATIÈRE D'IMPÔT ET DE RETRAITE ENTRÉES EN VIGUEUR LE 1^{ER} JANVIER 2013

Le présent article résume les changements à la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) et à *Loi sur les régimes de retraite* (Ontario) entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2013.

LOI DE L'IMPÔT SUR LE REVENU (LIR)

COTISATIONS PATRONALES AUX RÉGIMES COLLECTIFS D'ASSURANCE MÉDICALE ET D'ASSURANCE ACCIDENTS

Ainsi qu'on l'avait annoncé dans le budget fédéral 2012 et que nous l'avions résumé dans notre [Communiqué spécial](#), la *Loi de l'impôt sur le revenu* a été modifiée de manière à inclure dans le revenu d'un employé le montant des cotisations patronales à un régime collectif d'assurance médicale ou d'assurance accidents, dans la mesure où les prestations payables au titre du régime ne sont pas imposables autrement une fois versées à l'employé.

Cette mesure porte sur les cotisations patronales à des régimes versant des montants forfaitaires aux bénéficiaires, comme les régimes d'assurance maladies graves. Les cotisations patronales à des régimes d'assurance salaire versant des prestations périodiques demeurent non imposables, car les prestations de ces régimes sont généralement imposables une fois payées au prestataire.

Cette modification s'applique aux cotisations patronales effectuées en 2013 et du 29 mars au 31 décembre 2012, dans la mesure où ces cotisations visent une protection offerte à compter de 2013.

PARTAGE DU REVENU EN VERTU DE CONVENTIONS DERETRAITE

La *Loi de l'impôt sur le revenu* a été modifiée de manière à permettre au bénéficiaire d'une « convention de retraite » de partager son revenu avec son conjoint, conformément à ce qui est actuellement autorisé pour les rentes payables en vertu de régimes de retraite agréés. Le bénéficiaire doit avoir atteint

65 ans au cours de l'année où il prévoit fractionner son revenu. Cette mesure s'applique à l'année 2013 ainsi qu'aux années d'imposition subséquentes.

RÉGIMES ENREGISTRÉS D'ÉPARGNE-INVALIDITÉ (REEI)

On doit maintenant aviser Ressources humaines et Développement des compétences Canada « sans délai » de la création d'un REEI; l'ancien délai était de 60 jours. Il faut également fournir « sans délai » un avis en cas de transfert d'un REEI d'un émetteur à un autre; l'ancien délai était de 120 jours. Cette exigence peut s'avérer plus flexible que les échéances antérieures très strictes.

LOI SUR LES RÉGIMES DE RETRAITE DE L'ONTARIO

LETTRES DE CRÉDIT

En vertu des modifications apportées à la *Loi sur les régimes de retraite* d'abord adoptées en 2010 et prenant effet le 1^{er} janvier 2013 ainsi que des nouveaux règlements connexes, les employeurs de l'Ontario peuvent maintenant utiliser une ou plusieurs lettres de crédit satisfaisant aux critères prescrits pour provisionner jusqu'à 15 % du passif de solvabilité d'un régime de retraite à prestations déterminées.

Pour de plus amples renseignements, consultez notre bulletin *Nouvelles et opinions* de [décembre 2012](#) sur les nouvelles règles de l'Ontario en matière de lettres de crédit.

OBLIGATION DE DÉPÔT ÉLECTRONIQUE

Le dépôt électronique est la seule méthode permise pour soumettre à la Commission des services financiers de l'Ontario les documents dont la date de dépôt est au 1^{er} janvier 2013 ou après. Les documents visés sont la Déclaration annuelle de renseignements, le Sommaire de renseignements sur les placements, le Certificat de cotisation au Fonds de garantie des prestations de retraite, le Sommaire des renseignements actuariels, les états financiers de la caisse de retraite et les rapports d'évaluation actuarielle. Ils doivent être fournis au moyen du Portail de services aux régimes de retraite. Pour de plus amples renseignements, consultez notre bulletin *Nouvelles et opinions* d'[avril 2012](#), qui porte sur cette annonce.

DISPOSITIONS LÉGISLATIVES NON ENCORE PROCLAMÉES EN VIGUEUR

Un bon nombre des modifications aux régimes de retraite de l'Ontario prévues dans les projets de loi 120 et 236 ont maintenant pris effet, mais plusieurs n'ont pas encore été proclamées en vigueur. Les modifications à la *Loi sur les régimes de retraite* exigeant une notification préalable de tous les changements aux régimes (et non uniquement les changements « négatifs ») n'ont pas encore été proclamées en vigueur.

Les exigences voulant que les relevés annuels soient envoyés aux anciens participants, aux participants retraités et aux bénéficiaires ne sont pas encore entrées en vigueur, car leur promulgation nécessite que d'autres modifications soient apportées aux règlements. Rien n'indique à quel moment ces dispositions pourraient être proclamées en vigueur.

MODIFICATIONS AUX RÉGIMES DE RETRAITE INDIVIDUELS

Le 18 décembre 2012, l'Agence de revenu du Canada (ARC) a annoncé qu'elle renonçait pour l'instant aux modifications relatives aux versements minimums qu'elle entendait appliquer aux régimes de retraite individuels (RRI) qui incluent des personnes liées, si ces régimes sont assujettis aux dispositions législatives applicables aux normes en matière de pension et que les organismes de réglementation s'opposent publiquement à ces modifications. En Ontario, la Commission des services financiers (CSFO) a déclaré qu'en raison de la législation en vigueur sur les régimes de retraite en Ontario, elle n'enregistrerait pas les modifications souhaitées par l'ARC. L'ARC fournira de plus amples renseignements sur de telles modifications en temps et lieu.

Le besoin de telles modifications découle du budget fédéral de l'année 2011, qui prévoyait qu'à compter de 2012, des montants minimums soient retirés annuellement après l'année du 71^e anniversaire de naissance du participant; ces montants devaient correspondre à la somme la plus élevée entre la rente

annuelle régulière et un nouveau montant minimum calculé comme si la part de l'actif du RRI qui revient au participant était détenue dans un fonds enregistré de revenu de retraite (FERR) (se reporter au numéro du [14 avril 2011](#) de *Nouvelles et opinions*). Même si l'ARC n'exige pas ces modifications pour le moment, les RRI comptant des participants liés âgés de 71 ans ou plus doivent néanmoins verser le montant minimum, lequel pourrait nécessiter une autorisation réglementaire.

DÉCISION DE LA COUR SUPRÊME : UN RÉGIME DE RETRAITE SANS CAPITALISATION POUR LES EMPLOYÉS DE L'ÉTAT N'EST PAS ASSIMILABLE À UN RÉGIME PRIVÉ

Le 19 décembre 2012, dans une décision unanime, le plus haut tribunal du Canada déclarait que les participants du régime de retraite de la fonction publique fédérale, du régime de retraite de la Gendarmerie royale du Canada et du régime de retraite de la force régulière des Forces canadiennes n'avaient pas droit à un « surplus » estimatif de 30 milliards de dollars.

Ces trois régimes contributifs à prestations déterminées sont administrés par le gouvernement du Canada. Les lois régissant ces régimes prévoient pour chacun la constitution d'un « compte de pension de retraite », où sont inscrits les montants versés dans le régime et ceux qui en sont retirés. Le 1^{er} avril 2000, entré en vigueur la *Loi sur l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public* (projet de loi C-78), qui modifiait ces régimes pour créer de vraies caisses de retraite.

Par conséquent, depuis le 1^{er} avril 2000, les cotisations des employés et du gouvernement sont versées aux caisses de retraite instaurées par le projet de loi C-78. Cependant, toutes les prestations afférentes au service ouvrant droit à pension antérieur au 1^{er} avril 2000

sont payées à même le compte de pension de retraite correspondant. Le projet de loi C-78 obligeait aussi le ministre à débiter les comptes de pension de retraite de certains montants excédant le plafond établi pour les surplus actuariels. En vertu du projet de loi C-78, le gouvernement a porté plus de 28 milliards de dollars directement au débit des comptes de pension de retraite, réduisant ainsi leurs surplus actuariels.

Divers syndicats et associations ont poursuivi le gouvernement pour obtenir la restitution aux régimes de retraite des 28 milliards de dollars, avec intérêts. Les demandeurs alléguaient essentiellement que le gouvernement fédéral s'était servi du surplus des régimes pour réduire le déficit national. Leurs nombreux arguments ont tous été rejetés par la Cour, qui, entre autres, a conclu ce qui suit :

1. Les comptes de pension de retraite sont des livres comptables prescrits par la loi qui ne contiennent pas d'éléments d'actif donnant droit aux participants des régimes à un intérêt en « common law » ou en « equity ». L'intérêt de ces derniers ne va pas au-delà de leur droit aux prestations déterminées prévues par les régimes.
2. Comme les comptes de pension de retraite ne contiennent pas d'éléments d'actif, il n'existait aucun bien donnant droit aux participants des régimes à un intérêt en « common law » ou en « equity ». Toutefois, même en supposant que les comptes contiennent des éléments d'actif, il n'a pas été établi que les participants ont un intérêt dans la propriété des cotisations versées ou des crédits gouvernementaux prévus par les lois sur les régimes de retraite.
3. Même à titre d'administrateur des régimes, le gouvernement n'avait aucune obligation fiduciaire envers les participants relativement aux surplus actuariels. Le devoir du gouvernement consistait à agir dans l'intérêt de la société en général. Selon la Cour, cette obligation n'est pas compatible avec l'existence d'une obligation fiduciaire.

Dans sa décision, la Cour a mentionné *Schmidt c. Air Products Canada Ltd.* (1994) comme l'arrêt de principe en matière de surplus d'un régime de retraite. Elle a rappelé aux parties que cet arrêt établit qu'en l'absence de dispositions législatives contraires, la première étape à entreprendre pour statuer sur des revendications opposées relativement à un surplus consiste à déterminer si la caisse de retraite est assujettie à une fiducie, conformément aux principes ordinaires du droit des fiducies. S'il y a fiducie, celle-ci est soumise à tous les principes applicables du droit des fiducies. Dans le cas contraire, le droit au surplus est déterminé en fonction des principes d'interprétation des contrats.

La Cour se réfère également à ses arrêts plus récents, soit *Burke c. Hudson's Bay Co.* (2010), *Nolan c. Kerry (Canada) Inc.* (2009) et *Monsanto Canada Inc. c. Ontario (Surintendant des services financiers)* (2004), selon lesquels le droit au surplus d'un régime de retraite est déterminé par le libellé des documents pertinents, par les principes applicables du droit des contrats et des fiducies et par les textes législatifs applicables.

Cependant, la Cour conclut que comme ces décisions ont été rendues dans le contexte des régimes de retraite du secteur privé et non des régimes de retraite du secteur public établis par une loi, les principes juridiques applicables ne sont pas exactement les mêmes.

En outre, il n'est pas certain que la Cour aurait conclu la même chose si les régimes avaient été provisionnés par l'entremise de caisses de retraite, comme le sont tous les régimes de retraite privés au Canada. Finalement, bien que la Cour fasse des distinctions entre les régimes de retraite publics et privés, sa décision cadre avec d'autres décisions récentes dans lesquelles elle a hésité à reconnaître les droits de propriété à l'égard du surplus actuariel d'un régime de retraite actif et à imposer aux administrateurs de régimes un devoir de fiduciaire à l'égard de l'utilisation des surplus actuariels.

RÉDUCTION DE COÛTS DE RÉGIMES PROVINCIAUX DE MÉDICAMENTS

NOUVELLE ENTENTE AVEC LES PHARMACIENS DE LA COLOMBIE- BRITANNIQUE RELATIVEMENT AUX MÉDICAMENTS GÉNÉRIQUES

Le gouvernement de la Colombie-Britannique a annoncé que le nouveau règlement sur le prix des médicaments génériques entrera en vigueur le 1^{er} avril 2013. Ce changement réduira le coût des médicaments génériques assurés par le programme provincial PharmaCare à 25 % du prix des médicaments de marque. À compter du 1^{er} avril 2014, le coût d'un médicament générique sera réduit à 20 % du coût de son équivalent de marque.

La Colombie-Britannique a annoncé une baisse du prix des médicaments génériques pour la première fois en juillet 2010, et cette réduction était entrée en vigueur en octobre 2010. En février 2012, le gouvernement de la Colombie-Britannique annonçait la fin de cette entente puisque la réduction des coûts du programme provincial PharmaCare ne répondait pas aux attentes.

Bien qu'il s'agisse d'une bonne nouvelle pour les promoteurs de régimes, il est peu probable qu'elle donne lieu à d'importantes réductions du coût des médicaments sur ordonnance. Les réductions ne s'appliquent qu'aux médicaments admissibles au programme PharmaCare. Le prix des médicaments génériques qui ne figurent pas sur la liste du programme PharmaCare ne changera pas, tout comme celui des médicaments de marque. De plus, le vieillissement de la main-d'œuvre et la popularité grandissante des médicaments biologiques et onéreux entraîneront une hausse du coût des médicaments sur ordonnance pour les promoteurs de régimes. En tenant compte de ces éléments, on s'attend à ce que le taux d'inflation annuel du coût des demandes de règlement des médicaments sur ordonnance augmente au cours des prochaines années, alors qu'il est demeuré stable depuis quelques années.

L'annonce faite par la Colombie-Britannique pourrait également avoir des répercussions sur le prix des médicaments génériques au Québec puisque la politique du médicament stipule que le fabricant d'un médicament doit soumettre au Québec le meilleur prix offert au Canada (aussi appelé « clause remorque »). Même si l'Ontario a annoncé en 2012 que le prix des dix médicaments génériques les plus utilisés sera réduit pour atteindre 20 % du prix du médicament de marque, la réduction à 20 % proposée par la Colombie-Britannique pour 2014 s'appliquera à un plus grand nombre de médicaments. Le Québec pourrait emboîter le pas lorsque ce changement entrera en vigueur, bien que d'autres provinces puissent aussi apporter des changements entre-temps.

Il importe de noter que ces réductions ne s'appliquent qu'au prix des médicaments génériques, et qu'elles n'auront aucune incidence sur les majorations et le frais d'exécution d'ordonnance, qui sont inclus dans le coût payé à la pharmacie.

Si ce n'est déjà fait, les promoteurs de régimes devraient se résoudre dès maintenant à envisager la possibilité de mettre en place une carte de paiement direct des médicaments. Cette dernière permet en effet de mettre en place de nombreuses options de contrôle des coûts, comme les listes de médicaments, une coassurance à paliers, et des restrictions relativement aux frais d'exécution d'ordonnance et aux majorations.

QUÉBEC MET FIN À LA RÈGLE DE 15 ANS POUR LE REMBOURSEMENT DES MÉDICAMENTS DE MARQUE

Dans son budget pour 2013, la province de Québec a annoncé l'abolition de la « règle de 15 ans » selon laquelle le régime provincial d'assurance médicaments rembourse le prix du médicament de marque même après l'expiration des brevets et même si une version générique est offerte. Cette règle a été instaurée en 1994 pour inciter les entreprises pharmaceutiques à investir au Québec. L'abolition de cette règle n'aura aucune incidence pour les promoteurs de régimes puisqu'elle ne touche que le régime public administré par la RAMQ.

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
INDICES OBLIGATAIRES PRODUITS PAR TSX GROUP/PC BOND				
DEX Univers	-0,1 %	0,3 %	3,6 %	3,6 %
DEX Bons du Trésor (91 jours)	0,1 %	0,3 %	1,0 %	1,0 %
DEX Court terme	0,0 %	0,3 %	2,0 %	2,0 %
DEX Moyen terme	-0,1 %	0,4 %	4,6 %	4,6 %
DEX Long terme	-0,3 %	0,1 %	5,2 %	5,2 %
DEX à rendement élevé	0,8 %	3,5 %	14,7 %	14,7 %
DEX à rendement réel	-0,8 %	0,0 %	2,9 %	2,9 %
INDICES DES ACTIONS CANADIENNES				
S&P/TSX composé (rendement total)	1,9 %	1,7 %	7,2 %	7,2 %
S&P/TSX composé plafonné	1,9 %	1,7 %	7,2 %	7,2 %
S&P/TSX MegaCap	1,8 %	1,5 %	5,8 %	5,8 %
S&P/TSX 60 (rendement total)	1,9 %	2,3 %	8,1 %	8,1 %
S&P/TSX complémentaire	1,9 %	0,0 %	4,7 %	4,7 %
S&P/TSX petite capitalisation	2,4 %	-2,0 %	-2,2 %	-2,2 %
BMO petite capitalisation non pondérée	3,3 %	-1,6 %	-0,5 %	-0,5 %
BMO petite capitalisation pondérée	2,8 %	-1,1 %	2,5 %	2,5 %
INDICES DES ACTIONS AMÉRICAINES				
S&P 500 (\$ US)	0,9 %	-0,4 %	16,0 %	16,0 %
S&P 500 (\$ CA)	1,0 %	0,8 %	13,5 %	13,5 %
INDICES DES ACTIONS ÉTRANGÈRES¹				
MSCI ACWI (\$ CA)	2,5 %	4,1 %	13,6 %	13,6 %
MSCI Monde (\$ CA)	2,1 %	3,7 %	13,3 %	13,3 %
MSCI EAEO (\$ CA)	3,4 %	7,8 %	14,7 %	14,7 %
MSCI Europe (\$ CA)	3,1 %	8,3 %	16,5 %	16,5 %
MSCI Pacifique (\$ CA)	4,4 %	7,2 %	11,9 %	11,9 %
MSCI marchés émergents (\$ CA)	5,1 %	6,9 %	16,0 %	16,0 %
AUTRES				
Indice des prix à la consommation (Canada, novembre 2012)	-0,2 %	-0,1 %	1,4 %	0,8 %
Taux de change de \$ US/\$ CA	0,1 %	1,2 %	-2,2 %	-2,2 %
PORTEFEUILLES DE RÉFÉRENCE MORNEAU SHEPELL²				
60 % actions / 40 % revenu fixe	1,2 %	1,7 %	7,6 %	7,6 %
55 % actions / 45 % revenu fixe	1,1 %	1,6 %	7,3 %	7,3 %
50 % actions / 50 % revenu fixe	1,0 %	1,5 %	6,9 %	6,9 %
45 % actions / 55 % revenu fixe	0,8 %	1,4 %	6,6 %	6,6 %
40 % actions / 60 % revenu fixe	0,7 %	1,3 %	6,3 %	6,3 %

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

² 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.

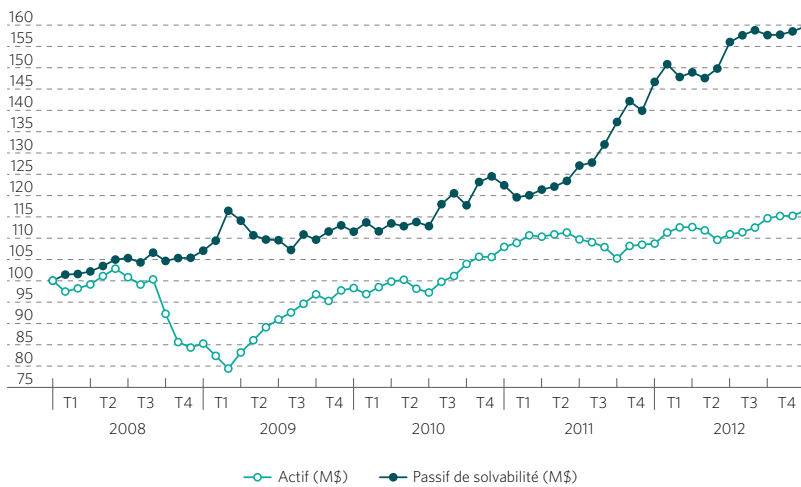
Patrick De Roy, FICA, FSA, CFA,
FRM, CERA, Associé
Tél. : 514 392-7835
Télé. : 514 875-2673
Courriel :
pderoy@morneaushepell.com

AU 31 DÉCEMBRE 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 décembre 2012, l'actif et le passif ont tous deux augmenté. Les rendements positifs du marché canadien et de la plupart des marchés mondiaux ont entraîné une hausse de l'actif de 1,1 % à environ 116,4 millions de dollars. De plus, le passif a augmenté de 0,7 % pour terminer l'année à 159,6 millions de dollars. Par conséquent, le déficit de solvabilité a diminué de 0,2 % au cours du mois et se situe à environ 43,2 millions de dollars.

Au cours de l'année 2012, l'actif a progressé de 7,3 % tandis que le passif a augmenté de 8,9 %, de sorte que la situation financière de ce régime de retraite typique s'est détériorée, avant la prise en compte des cotisations d'équilibre versées par l'employeur pour combler le déficit. En effet, le déficit a augmenté de 5,2 millions de dollars. Au 31 décembre 2012, le ratio de solvabilité de ce régime était de 72,9 %, comparativement à 74,1 % au 31 décembre 2011. En tenant compte des cotisations d'équilibre, nous pouvons nous attendre à une amélioration de la situation financière du régime typique. Cette amélioration en 2012 a été entièrement financée par les cotisations de l'employeur.

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	DÉC. 2012	
directeur	1,00 %	1,00 %	0 pdb
3 mois	0,82 %	0,92 %	10 pdb
2 ans	0,95 %	1,14 %	19 pdb
5 ans	1,27 %	1,38 %	11 pdb
7 ans	1,51 %	1,55 %	4 pdb
10 ans	1,94 %	1,80 %	-14 pdb
30 ans	2,49 %	2,36 %	-13 pdb

Source : Banque du Canada

Remarques :

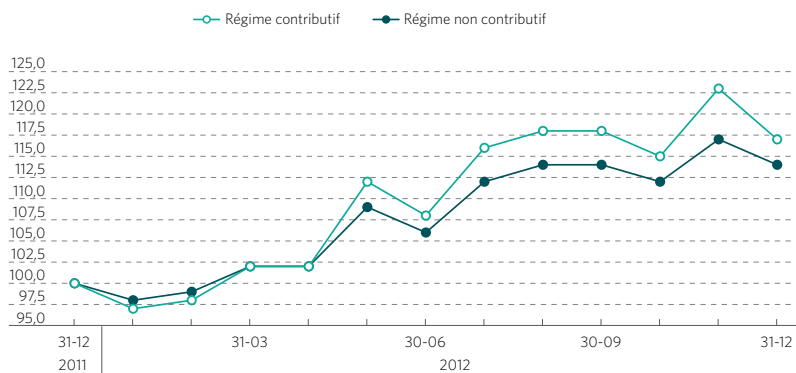
1. La projection financière ne tient compte ni des cotisations versées au régime ni des prestations versées par le régime.
2. Le passif de solvabilité est projeté en utilisant les taux prescrits par l'Institut canadien des actuaires concernant la détermination des valeurs actualisées des rentes. L'application 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 %)	
Taux d'actualisation	4,3 4,2 4,2 4,1 4,2 4,0 4,1 3,8 3,8 3,7 3,8 3,6 3,7
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 1,1

La dépense a augmenté de 17 % (pour un régime contributif) depuis le début de l'année, principalement en raison de la diminution du taux d'actualisation depuis le 31 décembre 2011. Cependant, puisque le taux d'actualisation était légèrement plus élevé ce mois-ci, la dépense a diminué en décembre.

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	DÉCEMBRE 2012	VARIATION EN 2012
11	4,16 %	3,61 %	-55 pdb
14	4,39 %	3,80 %	-59 pdb
17	4,51 %	3,92 %	-59 pdb
20	4,58 %	4,00 %	-58 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

Colette Barbati, LL.B., CHRP

Services-conseils en assurance collective et groupe juridique des régimes de retraite

J. Gregory Clooney, LL.B.

Groupe juridique des régimes de retraite

Marc Drouin, FICA, FSA

Services-conseils en assurance collective

Lyne Duhaime, LL.B.

Groupe juridique des régimes de retraite

Mark Firman, J.D.

Groupe juridique des régimes de retraite

Helen Reeves

Communication corporative

Larry Swartz, LL.B., CFA

Groupe juridique des régimes de retraite

Julie Vandal-Lemoyne, LL.B.

Groupe juridique des régimes de retraite

David White, CEBS

Services-conseils en assurance collective

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.