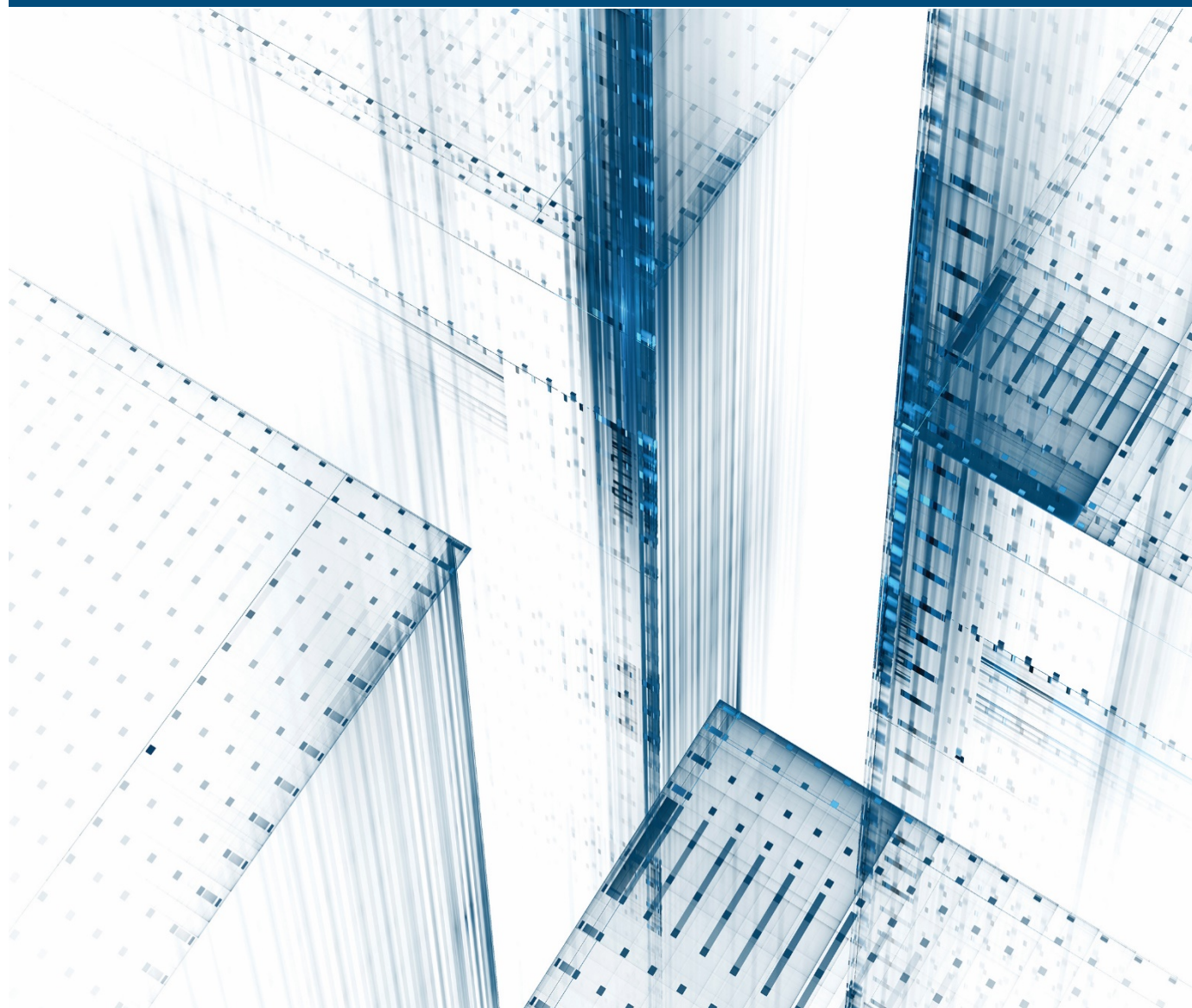




Vieillesse et retraite

# Classification des accords de partage des risques des régimes de retraite

Pratiques et possibilités au Canada





# Classification des accords de partage des risques des régimes de retraite

## Pratiques et possibilités au Canada

**AUTEUR** Doug Chandler, FSA, FICA  
Actuaire de recherche en régimes de  
retraite canadiens  
Society of Actuaries

### **Mise en garde et avis de non-responsabilité**

Les opinions exprimées et les conclusions tirées sont celles des auteurs et elles ne représentent pas une position ou une opinion officielle de la Society of Actuaries et de l'Institut canadien des actuaires ou de leurs membres. Ces organismes ne font aucune déclaration et n'offrent aucune garantie quant à l'exactitude de l'information.

© Society of Actuaries et Institut canadien des actuaires, 2020. Tous droits réservés

## TABLE DES MATIÈRES

<b>Sommaire .....</b>	<b>5</b>
<b>Section 1 : Introduction.....</b>	<b>7</b>
1.1. Terminologie .....	7
1.2 Secteurs d'emploi .....	9
1.3 Valeur économique .....	10
1.4 Parties prenantes secondaires.....	11
1.5 Autres types d'accords .....	12
<b>Section 2 : Règles régissant la classification des régimes de retraite à risques partagés.....</b>	<b>12</b>
2.1 Règles de l'impôt sur le revenu applicables aux régimes de pension agréés.....	13
2.1.1 Types de régimes de retraite.....	13
2.1.2 Attributions aux comptes de cotisations déterminées .....	14
2.1.3 Rentes variables dans les provisions à prestations déterminées .....	15
2.1.4 Rentes variables dans les provisions à cotisations déterminées.....	16
2.1.5 Transferts entre provisions.....	16
2.2 Règles comptables applicables aux régimes de retraite.....	17
2.2.1 Normes internationales d'information financière.....	18
2.2.2 Normes américaines d'information financière.....	19
2.2.3 Normes d'information financière des sociétés à capital fermé et des entités sans but lucratif au Canada.....	19
2.2.4 Comptabilité dans le secteur public au Canada .....	20
2.2.5 Comptabilité des régimes de retraite interentreprises .....	21
2.2.6 Traitement comptable des activités à tarifs réglementés .....	21
2.3 Réglementation provinciale .....	22
2.4 Valeurs actualisées .....	23
<b>Section 3 : Considérations relatives à la classification .....</b>	<b>23</b>
3.1 Enjeux intergénérationnels .....	24
3.2 Risques économiques .....	25
3.3 Risques opérationnels .....	26
3.4 Longévité.....	26
3.5 Augmentations salariales .....	28
3.6 Cessation d'emploi .....	28
3.7 Gains et pertes divers.....	29
3.8 Cotisation d'exercice .....	29
3.9 Capacité de modifier les provisions du régime .....	29
<b>Section 4 : Catégories de partage des risques.....</b>	<b>30</b>
4.1 Cotisations déterminées.....	30
4.1.1 Régime à cotisations déterminées traditionnel .....	32
4.1.2 Régime de retraite à cotisations cibles .....	32
4.1.3 Illustration des risques associés à un régime à cotisations déterminées .....	32
4.2 Quote-part des actifs.....	33
4.2.1 Régime à cotisations déterminées avec rente viagère à paiements variables .....	33
4.2.2 Régime individuel à prestations cibles.....	34
4.2.3 Illustration des régimes avec quotes-parts d'actifs.....	36
4.3 Contribution déterminée, prestation cible .....	37
4.3.1 Régime interentreprise canadien.....	37
4.3.2 Proposition de régime collectif à cotisation déterminée de Royal Mail .....	38
4.3.3 Illustration d'un régime à cotisations déterminées et à prestations cibles.....	39
4.4 Association de cotisants .....	39
4.4.1 Régime de retraite conjoint.....	40

4.4.2 Régime interentreprises américain .....	40
4.4.3 Régimes à risques partagés au Nouveau-Brunswick.....	41
4.4.4 Régime de retraite par financement salarial au Québec .....	41
4.4.5 Illustration d'une association de cotisants .....	42
4.5 Prestation déterminée avec mécanismes d'ajustement .....	42
4.5.1 Rentes variables à prestations déterminées .....	43
4.5.2 Régimes de retraite contributifs .....	43
4.5.2.1 <i>La règle des 50 %</i> .....	43
4.5.2.2 <i>Régimes de retraite hybrides</i> .....	44
4.5.2.3 <i>Fonds d'indexation</i> .....	44
4.5.3 Partage formel des gains .....	45
4.5.4 Régimes à solde de caisse.....	45
4.5.5 Illustration d'un régime à prestations déterminées avec partage des gains.....	45
4.6 Prestation déterminée .....	46
4.6.1 Illustration d'un régime à prestations déterminées.....	48
4.7 Résumé des distinctions entre les types de régimes.....	49
<b>Section 5 : Orientations futures possibles .....</b>	<b>50</b>
5.1 Options pour les sociétés inscrites en bourse.....	50
5.2 Options pour les entités à tarifs réglementés, les sociétés à capital fermé et les entités sans but lucratif.....	51
5.3 Options pour les employeurs du secteur public .....	51
5.4 Conversion des prestations existantes.....	51
5.5 Compression et liquidation .....	54
5.6 Champs de recherche à privilégier .....	56
<b>Annexe A : Remerciements .....</b>	<b>57</b>
Groupe chargé de la supervision de la modélisation .....	57
À propos de l'Institut canadien des actuaires .....	58
À propos de la Society of Actuaries .....	59

## Sommaire

L'émergence des régimes de retraite à prestations cibles au Canada a fait porter l'attention sur le partage des risques dans les régimes de retraite d'employeurs. Le partage des risques n'est pas un phénomène nouveau. Il revêt une multitude de formes dans l'ensemble des régimes bien établis au Canada. Les risques sont partagés entre employés et employeurs, entre retraités et cotisants et entre les participants individuels de chaque groupe. Le partage des risques prend la forme d'ajustements des cotisations, des prestations ou des deux à la fois. Les difficultés liées à l'explication, à l'administration, à la réglementation et à la comptabilisation des particularités de ces régimes de retraite ont déjà été discutées.

Malgré ce riche passé, les Canadiens ont tendance à considérer les régimes de retraite d'employeurs comme étant soit à « cotisations déterminées », soit à « prestations déterminées », ce qui risque de causer des malentendus ou nuire à l'adoption d'accords de partage de risques qui conviennent le mieux à la situation des employeurs et des employés. Dans ce document de recherche, nous :

- Examinons divers accords et leur traitement selon les règlements et les normes en vigueur;
- Mettons en évidence les principaux éléments qui distinguent quatre catégories d'accords de partage de risques entre les régimes purement à cotisations déterminées et les régimes purement à prestations déterminées;
- Explorons les implications en matière de réglementation et de conception des régimes de retraite.

**Tableau 1**

## Catégories d'accords de partage de risques

Type de régime	Nature du partage des risques	Principaux éléments
Purement à cotisations déterminées	Les employés assument leurs propres risques – aucun partage	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comptes individuels</li> <li>• Choix de placement individuel</li> </ul>
Quote-part des actifs	Partage transparent des gains et des pertes entre employés et retraités	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comptes individuels</li> <li>• Placement collectif et gestion de la longévité</li> <li>• Aucune réserve</li> </ul>
Cotisation prédéterminée, prestation cible	Mutualisation des coûts entre tous les retraités et employés présents et futurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taux de cotisation fixe</li> <li>• Ajustement continu des prestations</li> <li>• Formule de calcul de la prestation cible</li> </ul>
Partage de coûts	Mutualisation des coûts entre employés et employeurs; partage des gains avec les retraités	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les rentes accumulées ne peuvent être réduites que dans des cas extrêmes</li> <li>• Les améliorations et les révisions des cotisations des employeurs et des employés sont fonction des gains et des pertes</li> </ul>
Prestations déterminées avec mécanismes d'ajustement	L'employeur assume le risque de cotisation; des variations des rentes sont possibles	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les rentes accumulées ne peuvent être réduites que dans des cas extrêmes</li> <li>• Remboursements de cotisations, distribution des surplus et des déficits, options de règlement hors marché</li> </ul>
Purement à prestations déterminées	L'employeur assume le risque de cotisation; aucune possibilité de variation des prestations accumulées	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aucune prestation basée sur les cotisations</li> <li>• Garanti ou assuré</li> <li>• Droit au surplus de l'employeur</li> </ul>

Les régimes de retraite appartenant à chaque catégorie partagent des attributs comme le traitement comptable, la base de calcul des valeurs actualisées, les cibles de provisionnement, le traitement fiscal et l'équité intergénérationnelle. Chaque type d'entreprises est attiré par différentes catégories d'accords de partage de risques. Par exemple, étant donné que les catégories de régimes se situant près de l'extrémité du spectre des régimes à cotisations déterminées seront soumises au traitement comptable des régimes à cotisations déterminées, elles seront plus attrayantes pour les sociétés à capital ouvert qui se préoccupent de l'effet des régimes de retraite sur la volatilité des résultats trimestriels.

## Section 1 : Introduction

Quelles que soient les dispositions explicites des régimes de retraite au sujet des variations des coûts et des prestations, tous les régimes sont modifiés au fil du temps à mesure que les circonstances évoluent. Des changements peuvent être et sont apportés aux taux de cotisation, aux prestations projetées, aux âges de départ à la retraite et à d'autres éléments, car les coûts ou les besoins d'avoir un revenu de retraite provisionné par le secteur privé changent aussi. Lorsque les taux d'intérêt réels ont chuté au début du 21<sup>e</sup> siècle, le coût de préprovisionnement du revenu de retraite a bondi de façon spectaculaire. Les niveaux de remplacement du revenu qui étaient abordables et concurrentiels au 20<sup>e</sup> siècle sont devenus des ponctions injustifiables sur la masse salariale totale au 21<sup>e</sup> siècle. Des solutions de rechange ont émergé, telles que la retraite tardive et l'élargissement des prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec, tandis que les régimes de retraite préprovisionnés ont subi des réductions, surtout dans le secteur privé. Il serait déraisonnable de prévoir que les régimes de retraite des travailleurs qui entreront sur le marché du travail au milieu du 21<sup>e</sup> siècle survivront indemnes jusqu'à ce que les paiements à ces personnes soient effectués au cours du 22<sup>e</sup> siècle. Les régimes de retraite, les modèles d'affaires et les contrats d'emploi qui ne peuvent être adaptés seront abandonnés.

Par conséquent, l'analyse des accords de partage des risques ne doit pas simplement porter sur la question de savoir si les prestations et les cotisations changeront, mais aussi sur la façon dont les changements inévitables se produiront. Se produiront-ils selon des règles de régime prédéfinies ou par des modifications aux règles de régime ou des interventions réglementaires? Les changements seront-ils routiniers ou peu fréquents?

Lorsque le revenu de retraite est préprovisionné par des placements dans des actifs à risque, le principal risque, attribuable à ces placements, est que les cotisations ou le revenu de retraite s'avèrent inférieurs aux prévisions. Entre autres risques importants, mentionnons la longévité, l'invalidité, la perte d'emploi et l'inflation. Bien qu'il ne s'agisse pas d'un « risque » dans ce même sens, l'avancement professionnel peut s'accompagner d'une hausse de rémunération et d'attentes supérieures en matière de revenu de retraite.

Outre le risque que les coûts s'avèrent différents des prévisions, certains régimes prévoient que chacun des employés ou des employeurs participants versent plus ou moins la valeur attendue des prestations. Ce « partage des coûts » est souvent indissociable du « partage des risques » en raison de l'absence d'une mesure non ambiguë de la valeur attendue. Néanmoins, la présence ou l'absence d'un partage intentionnel des coûts est un facteur important dans la classification des accords de partage de risques.

### 1.1. Terminologie

Du fait de l'innovation dans les accords de partage des risques, plusieurs nouveaux termes sont apparus. Dans le présent document, nous tentons de suivre l'usage courant et nous utilisons ces nouveaux termes, tout en évitant les ambiguïtés qui sont apparues dans la littérature.

- « Régime à prestations cibles » désigne un « régime de retraite collectif préprovisionné qui partage les risques économiques et démographiques, et qui possède un objectif de revenu de retraite prédéfini (la « prestation cible »), et en vertu duquel la responsabilité



financière de l'employeur se limite aux cotisations prédéfinies tandis que les prestations des participants peuvent être rajustées périodiquement à la hausse ou à la baisse par rapport à la cible originale »<sup>1</sup>.

- « Aspiration définie » et « ambition définie » sont des termes qui sont apparus au Royaume-Uni pour décrire de façon générale les régimes à prestations déterminées dont les risques pour les employeurs sont moindres<sup>2</sup>.
- « Régime collectif à cotisations déterminées » sert à désigner une variante du régime à prestations cibles introduite aux Pays-Bas, sans provision pour les variations des cotisations en réponse aux gains ou pertes sur services passés.
- « Régime à cotisations fixes et à prestations cibles » est un terme employé dans le rapport du Joint Expert Panel de l'Alberta et de la Colombie-Britannique pour décrire ledit régime<sup>3</sup>.
- « Risque partagé » est un terme qu'emploie le Nouveau-Brunswick pour désigner les régimes pour lesquels on a une grande certitude qu'ils verseront les prestations déterminées, qu'ils limiteront la variabilité des cotisations et qu'ils ne permettront une réduction des prestations que dans des cas extrêmes.
- « Régime en gestion commune à prestations déterminées cibles » et « régime combiné à cotisations déterminées » sont des termes qui désignent des régimes qui se situent quelque part entre les régimes à prestations déterminées et les régimes à cotisations déterminées<sup>4</sup>.
- « Régimes de retraite à prestations conditionnelles » est un terme qui désigne tout le spectre des régimes pour lesquels le versement d'une partie ou la totalité des prestations dépend de la situation financière du régime<sup>5</sup>.

En 2015, le Royaume-Uni a présenté une loi à l'appui des régimes de retraite à ambition définie, qui constitue une variante des règles régissant les régimes à prestations déterminées. Cette initiative n'a pas donné lieu à la naissance de nouveaux régimes de retraite. En 2019, le Royaume-Uni a présenté une loi à l'appui du projet de régime collectif à cotisations déterminées proposé par Royal Mail à l'intention de ses employés, et de projets de régimes semblables qui pourraient

---

<sup>1</sup> Groupe de travail de l'ICA sur les régimes à prestations cibles. *Rapport du Groupe de travail sur les régimes à prestations cibles*, Institut canadien des actuaires, juin 2015. [www.cia-ica.ca/fr/publications/d%C3%A9tails-de-publication/215043](http://www.cia-ica.ca/fr/publications/d%C3%A9tails-de-publication/215043)

<sup>2</sup> Boulding, A., et coll., *Outcomes and Defined Ambition, Defined Ambition Working Party*, 2014. [www.actuaries.org.uk/documents/outcomes-and-defined-ambition](http://www.actuaries.org.uk/documents/outcomes-and-defined-ambition); *Defined Ambition: Consumer Perspectives, Department for Work & Pensions*, 2014. [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/323219/rr866-defined-ambition-consumer-perspectives.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/323219/rr866-defined-ambition-consumer-perspectives.pdf); *Delivering Collective Defined Contribution Pension Schemes, Department for Work & Pensions*, 2018. [www.gov.uk/government/consultations/delivering-collective-defined-contribution-pension-schemes](http://www.gov.uk/government/consultations/delivering-collective-defined-contribution-pension-schemes)

<sup>3</sup> Joint Expert Panel on Pension Standards. *Getting our Acts Together – Pension Reform in Alberta and British Columbia*, 2008. [www.assembly.ab.ca/lao/library/egovdocs/2008/alz/170139r.pdf](http://www.assembly.ab.ca/lao/library/egovdocs/2008/alz/170139r.pdf)

<sup>4</sup> Brown R. et S. Eadie. *The Great Pension Debate: Finding the Common Ground*, Institut CD Howe, 2019. [www.cdhowe.org/sites/default/files/attachments/research\\_papers/mixed/Commentary\\_%20543\\_0.pdf](http://www.cdhowe.org/sites/default/files/attachments/research_papers/mixed/Commentary_%20543_0.pdf)

<sup>5</sup> Gros B et B. Sanders B. *The Quest for Sustainability in Contingent Pension Plans*, Institut CD Howe, 2019. [www.cdhowe.org/sites/default/files/attachments/research\\_papers/mixed/Commentary%20553.pdf](http://www.cdhowe.org/sites/default/files/attachments/research_papers/mixed/Commentary%20553.pdf)



être proposés par d'autres employeurs à l'avenir. Dans un document de recherche de 2019 parrainé par Royal Mail<sup>6</sup>, une distinction est faite entre :

- Les régimes à cotisations déterminées individuels, soit les régimes à cotisations déterminées traditionnels;
- Les régimes connus au Royaume-Uni sous le nom de « régimes individuels collectifs à cotisations déterminées » et aux Pays-Bas sous celui de « régimes de retraite personnels avec partage des risques et prestations collectives », qui sont des comptes individuels avec mutualisation du risque de longévité et coussins collectifs intergénérationnels;
- Les régimes collectifs à cotisations déterminées, pour lesquels les risques sont partagés et les cotisations fixes.

## 1.2 Secteurs d'emploi

Il n'existe pas de réponse universelle à la question de savoir comment les risques devraient être partagés entre les employés, les employeurs et les retraités dans différents types d'entreprises.

- Les sociétés à capital ouvert évoluent dans un environnement concurrentiel, qu'il s'agisse de leurs capitaux, de leurs produits ou de leur main-d'œuvre. Leurs options de partage des risques sont limitées du fait de leur préférence pour des accords qui garantissent les coûts pour les investisseurs qui achètent et vendent leurs actions. Il peut être souhaitable dans ce contexte concurrentiel d'avoir des éléments de conception qui facilitent le recrutement et la fidélisation des personnes talentueuses, et ce même si cela augmente le risque que les employés perdent des avantages sociaux en cas de cessation d'emploi.
- Les employeurs du secteur public évoluent dans un environnement moins concurrentiel, étant les seuls ou les principaux employeurs dans leur région de nombreux professionnels (pompiers, enseignants, diplomates). La transférabilité des prestations de retraite en vertu d'accords réciproques et de régimes interentreprises est acceptée comme moyen de promouvoir la mobilité de la main-d'œuvre, du moins dans l'ensemble du secteur public. Il est moins probable que les effets des obligations à long terme des régimes sur les acquisitions, les désinvestissements et la solvabilité soient pris en considération.
- Les employeurs à but lucratif qui ne font pas appel public à l'épargne peuvent considérer leurs placements et leurs relations de travail sous l'angle du long terme sans se préoccuper de l'attention que leur porteraient, trimestriellement, les actionnaires externes et les organismes de réglementation des valeurs mobilières – dans la mesure où leur entreprise est sûre et bien subventionnée. Les employés clés et les employés-propriétaires de petites sociétés à capital fermé peuvent bénéficier du soutien de travailleurs temporaires ou de passage pour la durée d'un projet, lesquels entretiennent des relations plus étroites avec leur profession ou leur corporation qu'avec n'importe quelle petite entreprise.
- Quant aux entreprises sans but lucratif, la loyauté des employés peut reposer sur le dévouement à la cause de l'organisation, ainsi que sur les régimes de retraite et les

---

<sup>6</sup> Wilkinson, L., « What Is CDC and How Might it Work in the UK? », Pensions Policy Institute, 2018.  
[www.pensionspolicyinstitute.org.uk/media/2904/20181129-what-is-cdc-and-how-might-it-work-in-the-uk-report.pdf](http://www.pensionspolicyinstitute.org.uk/media/2904/20181129-what-is-cdc-and-how-might-it-work-in-the-uk-report.pdf)

possibilités de carrière. La capacité d'accepter des risques financiers à long terme peut être limitée pour les organismes qui dépendent des subventions ou de dons.

### 1.3 Valeur économique

Les différents types de régimes de retraite utilisent des mécanismes divers pour tenter de créer de la valeur économique. Comparativement au simple versement d'une rémunération en espèces, la valeur économique peut être créée dans les régimes de retraite par la combinaison des actions suivantes :

- La mutualisation des risques;
- Le transfert des risques (l'offre de garanties aux parties qui attachent une plus grande importance à l'évitement des risques que les parties qui assument les risques);
- L'allongement de l'horizon de placement;
- La réduction des coûts d'administration;
- La réduction des besoins en liquidités;
- L'adoption de stratégies de placement plus diversifiées et plus sophistiquées et disciplinées.

Les régimes à prestations déterminées traditionnels ont été conçus et provisionnés au moyen du rendement attendu d'un portefeuille équilibré de placements et d'une marge de prudence, mais ils ont eu tendance à être interprétés par les participants, les organismes de réglementation et les tribunaux comme étant entièrement garantis par l'employeur. Le règlement des prestations déterminées ne pouvait se faire qu'au moyen de l'achat de rentes différées, si bien que les prix des rentes ont été considérés comme un point de référence pertinent pour le calcul du passif de l'employeur. L'application de l'économie financière aux régimes de retraite à prestations déterminées<sup>7, 8, 9</sup> a mis au jour cette lacune, du moins dans le domaine de l'information financière des entreprises du secteur privé. Ceux qui considèrent les régimes de retraite sous l'angle de l'économie financière font valoir que les politiques de provisionnement des régimes et les méthodes comptables du secteur public donnent gratuitement aux participants d'excellentes garanties.

Comparativement aux régimes de retraite à prestations déterminées traditionnels entièrement garantis, l'instauration du partage de risques dans les régimes réduit la solidité de la garantie de l'employeur sans réduire la valeur actuarielle des prestations prévues. Par rapport aux régimes purs à cotisations déterminées, l'instauration du partage de risques réduit le risque pour les participants sans réduire la valeur actuarielle des prestations prévues. Quel que soit le point de vue, le partage des risques peut créer de la valeur économique.

---

<sup>7</sup> Exley, C., Mehta, S. et A. Smith. « The Financial Theory of Defined Benefit Pension Schemes », *British Actuarial Journal*, vol. 3, no 4, 1997, p. 835-966. [www.actuaries.org.uk/system/files/documents/pdf/financialtheorydefined.pdf](http://www.actuaries.org.uk/system/files/documents/pdf/financialtheorydefined.pdf)

<sup>8</sup> Joint AAA/SOA Task Force on Financial Economics and the Actuarial Model. *Pension Actuary's Guide to Financial Economics*, Society of Actuaries et American Academy of Actuaries, 2006. [www.soa.org/globalassets/assets/Files/Sections/actuary-journal-final.pdf](http://www.soa.org/globalassets/assets/Files/Sections/actuary-journal-final.pdf)

<sup>9</sup> Groupe de travail sur l'économie financière. *Principes d'économie financière et évaluation des régimes de retraite au Canada*, Institut canadien des actuaires, septembre 2006. [www.cia-ica.ca/fr/publications/d%C3%A9tails-de-publication/206102](http://www.cia-ica.ca/fr/publications/d%C3%A9tails-de-publication/206102)

De nouveaux accords de partage des risques ont vu le jour, en partie en réaction aux critiques contre les régimes de retraite purs à prestations déterminées qui concentrent tous les risques de placement entre les mains des actionnaires, mais qui reposent sur des choix de placement qui tiennent compte des préférences des employés en matière de risque. Certains de ces nouveaux accords évitent entièrement le transfert de risques aux actionnaires, tandis que d'autres cherchent à quantifier le coût et la valeur d'une garantie et fournissent cette dernière uniquement lorsque le coût pour le fournisseur de la garantie est inférieur à la valeur pour le bénéficiaire :

- Les employeurs (et, indirectement, les actionnaires et les autres parties prenantes de sociétés à capital ouvert ou fermé) fournissent des garanties par le biais des variations de leurs taux de cotisation.
- Les jeunes employés actifs donnent des garanties aux retraités et aux employés âgés actifs par le biais des variations de leurs taux de cotisation ou des prestations futures.
- Les retraités (plus précisément, leurs héritiers) donnent des garanties de longévité en renonçant à leur droit de réclamer les soldes des comptes d'épargne-retraite ou les provisions mathématiques libérées au décès.

Lorsqu'on examine l'équité d'un accord de retraite pour chacune des parties prenantes, il importe de prendre en compte la valeur des garanties qu'elles fournissent ou qu'elles reçoivent, ainsi que la valeur actuarielle de leurs cotisations et de leurs prestations projetées. Une approche consiste à déterminer les cotisations et les prestations projetées au moyen d'un modèle stochastique qui tient compte de l'éventail complet des résultats possibles, puis à déterminer la distribution des valeurs actualisées de ces cotisations et prestations à l'aide d'un taux d'actualisation sans risque. Une autre encore consiste à attribuer une valeur d'utilité au degré de certitude du versement de prestations minimales acceptables ou du non-dépassement d'un plafond maximal acceptable de cotisation.

Le partage des risques peut être asymétrique. Autrement dit, les participants peuvent tirer avantage des bons résultats, mais ils sont protégés contre les mauvais résultats. L'indexation conditionnelle est l'exemple le plus courant d'un accord de retraite asymétrique : on accorde des hausses des rentes lorsque les rendements des placements sont bons, sans abaisser ces rentes lorsque les rendements sont mauvais. Bien entendu, la valeur actualisée moyenne, pondérée en fonction des probabilités, d'un accord de retraite asymétrique est supérieure à celle d'un accord symétrique avec la même prestation cible. Cette valeur attendue supplémentaire s'ajoute à la valeur économique supplémentaire d'être protégé contre les mauvais résultats.

#### 1.4 Parties prenantes secondaires

Les accords de partage des risques ne considèrent habituellement que trois groupes de parties prenantes : les employeurs participants, les employés actifs et les retraités. Il s'agit là en quelque sorte d'une simplification :

- Du point de vue de l'économie financière, les employeurs sont considérés comme des entités intermédiaires, et les risques et les coûts ultimes du régime de retraite sont assumés par des parties externes telles que les propriétaires, les contribuables ou, dans le cas de monopoles à tarifs réglementés, les clients.

- En plus des employés actifs et des retraités, les participants se composent de parties telles que les conjoints survivants, les bénéficiaires, les retraités ayant droit à une rente différée, les employés invalides et les participants pour lesquels l'accumulation de nouveaux droits à pension a été suspendue (par suite d'une modification du régime, du transfert à un emploi sans participation, d'un congé ou d'une raison quelconque).

Chacune de ces parties prenantes secondaires est exposée aux risques et peut participer au partage des risques de façon particulière. Leur participation au partage des risques pourrait découler naturellement des choix des trois premiers groupes de parties prenantes, mais elle devra être spécifiée expressément dans le texte et les communications du régime.

### 1.5 Autres types d'accords

D'autres types d'accords de mutualisation et de partage des coûts ont vu le jour au Canada et ne représentent pas ce qu'est le partage des risques au sens du présent rapport. Il s'agit :

- Des régimes de retraite en gestion commune, qui permettent aux employeurs d'offrir des régimes de provisionnement à leurs employés sans assumer toutes les responsabilités fiduciaires et administratives liées à l'offre d'un régime enregistré d'épargne-retraite (REER) collectif ou d'un régime de retraite agréé à cotisations déterminées;
- Des prestations variables provenant d'une disposition à cotisations déterminées d'un régime de retraite agréé qui permet des paiements périodiques directement à même le solde d'un compte à cotisations déterminées, comme un fonds enregistré de revenu de retraite;
- Des régimes de retraite flexibles qui permettent aux employés de cotiser à un compte à cotisations déterminées et d'utiliser le produit du compte pour acheter des prestations accessoires comme l'indexation après la retraite, les rentes de survivant et la retraite anticipée subventionnée<sup>10</sup>.

## Section 2 : Règles régissant la classification des régimes de retraite à risques partagés

Les régimes de retraite sont régis, entre autres, par des règles de fiscalité, de comptabilité et de provisionnement. Ces régimes de réglementation classent les régimes et appliquent des règles qui diffèrent en fonction du type de régimes. Selon l'accord, le régime à risques partagés sera classé parmi les régimes à cotisations déterminées ou à prestations déterminées ou, dans certains cas, dans une catégorie particulière soumise aux règles des deux systèmes.

---

<sup>10</sup> Les régimes de pension flexibles, régis par le bulletin Nouvelles n° 96-3 de l'Agence du revenu du Canada (ARC) ([www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/impot/administrateurs-regimes-enregistres/nouvelles-manuel-technique/no-96-3r1.html](http://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/impot/administrateurs-regimes-enregistres/nouvelles-manuel-technique/no-96-3r1.html)), comportent un élément de partage des risques, car les cotisations flexibles qui ne peuvent être utilisées pour acheter les prestations accessoires maximales permises en vertu du *Règlement de l'impôt sur le revenu* doivent être confisquées. Un régime de retraite flexible rehaussé (défini dans le glossaire des régimes de pension agréés de l'ARC à l'adresse [www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/impot/administrateurs-regimes-enregistres/lexique-regimes-pension-agrees.html](http://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/impot/administrateurs-regimes-enregistres/lexique-regimes-pension-agrees.html)) est une disposition autonome à cotisations déterminées sans partage des risques.

## 2.1 Règles de l'impôt sur le revenu applicables aux régimes de pension agréés

### 2.1.1 Types de régimes de retraite

En vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* du Canada, les dispositions d'un régime de retraite agréé doivent être conformes au règlement sur les prestations déterminées ou au règlement sur les cotisations déterminées. Un seul régime de retraite agréé peut comprendre les deux types de dispositions, ou des dispositions différentes pour différentes périodes de service ou différents groupes de participants.

L'un des éléments clés du système de réglementation globale de l'épargne-retraite à impôt différé est la détermination du facteur d'équivalence (FE), c'est-à-dire la valeur attribuée à l'accumulation d'une rente aux fins de la détermination des droits de cotisation à un REER de chaque contribuable<sup>11</sup>. Dans le cas des dispositions à cotisations déterminées, des limites sont imposées aux taux de cotisation et les FE sont égaux aux cotisations. Dans le cas des dispositions à prestations déterminées, des limites sont imposées à l'accumulation annuelle des droits à pension et les FE correspondent à neuf fois l'accumulation normalisée des droits à pension (l'augmentation en glissement annuel de la rente viagère annuelle payable à 65 ans en vertu de l'option qui maximise le paiement annuel).

L'un des obstacles à la conception de nouveaux régimes de retraite à prestations cibles a été de déterminer s'ils seront soumis aux règles des régimes à cotisations déterminées ou à celles des régimes à prestations déterminées.

- Une « disposition à cotisations déterminées » est une modalité qui « fixe les prestations du participant en fonction seulement du montant de son compte ». Tout élément de partage des risques doit être intégré à la façon dont les cotisations, les rendements des placements et les montants perdus sont attribués aux comptes individuels. Les cotisations de l'employeur sont limitées à un minimum de 1 % du salaire et les cotisations totales de l'employeur et de l'employé sont limitées à un maximum de 18 % du salaire et à un plafond annuel en dollars, sans égard aux exigences de provisionnement des prestations cibles.
- La disposition qui ne satisfait pas à l'exigence de traitement d'un régime à cotisations déterminées sera assujettie aux restrictions relatives aux prestations, au provisionnement et aux facteurs d'équivalence des régimes à prestations déterminées. Les éléments de partage des risques doivent être pris en compte dans le calcul des rentes normalisées. Si celles-ci (et, par conséquent, les facteurs d'équivalence) ne sont pas déterminables, la disposition ne pourra être agréée. Les cotisations ne sont autorisées que si elles sont nécessaires pour financer les prestations conformément aux modalités actuelles de la disposition. Les cotisations des employés qui servent à déterminer le solde des comptes de cotisations des employés et, éventuellement, à verser des prestations supplémentaires sont assujetties à des limites annuelles.

---

<sup>11</sup> Les prestations des régimes de retraite sont fonction des revenus gagnés auprès d'un employeur participant. Les droits de cotisation à un REER tiennent compte, entre autres facteurs, des autres emplois, du travail autonome et de la pension alimentaire. Pour plus de détails sur les règles fiscales régissant les régimes de retraite au Canada, voyez Willis Towers Watson. *Canadian Pension and Retirement Income Planning*, 6<sup>e</sup> éd., Lexis Nexis Canada, mars 2017.

Il existe des dispositions particulières pour tenir compte des régimes de retraite comportant des éléments de partage des risques :

- Les régimes de retraite interentreprises déterminés sont soumis aux règles des régimes à prestations déterminées pour ce qui est des accumulations de droits à pension, mais aux règles des régimes à cotisations déterminées quant aux facteurs d'équivalence. Les cotisations sont assujetties aux plafonds des régimes à prestations déterminées et des régimes à cotisations déterminées, sauf que l'excédent peut être ignoré. Pour être admissible à ce traitement, le régime doit être négocié collectivement et couvrir un grand groupe d'employeurs non liés ou de participants qui travaillent pour de multiples employeurs. Les régimes interentreprises qui ne satisfont pas à cette exigence sont habituellement considérés comme des régimes de retraite à prestations déterminées, les facteurs d'équivalence étant déterminés en fonction du taux cible actuel d'accumulation et les ajustements du taux cible d'accumulation exigeant d'autres facteurs d'équivalence pour services passés s'ils dépassent l'inflation.
- Les cotisations des employés à un régime de retraite par financement salarial au Québec ou à un régime à prestations déterminées semblable exigeant le partage des coûts peuvent être approuvées si elles sont nécessaires pour provisionner le régime sur une base de continuité.

### 2.1.2 Attributions aux comptes de cotisations déterminées

Dans un régime de retraite à cotisations déterminées traditionnel, il existe une formule simple pour calculer les cotisations, comme un pourcentage fixe du salaire, et le solde du compte de chaque participant est crédité des cotisations en fonction de son salaire. Les rendements des placements sont répartis selon le taux de rendement des options de placement choisies par le participant. Les prestations versées après la cessation d'emploi sont égales au solde total du compte, quelle que soit la raison de la cessation d'emploi.

La réglementation de l'impôt sur le revenu pour les régimes à cotisations déterminées permet un plus large éventail de possibilités, du moins en théorie<sup>12</sup>.

- Normalement, les cotisations doivent être versées à l'égard d'un participant particulier et attribuées à ce dernier. Autrement dit, la formule de calcul de la part du total des cotisations de chaque participant doit être connue au moment où les cotisations sont versées. L'Agence du revenu du Canada (techniquement, le ministre du Revenu national) a le pouvoir discrétionnaire d'approuver d'autres méthodes d'attribution des cotisations aux comptes des membres. On peut supposer qu'une autre méthode conçue pour atteindre une prestation cible serait assujettie à une attribution minimale de 1 % du salaire et à une attribution maximale de 18 % du salaire, ou à la limite annuelle en dollars des régimes à cotisations déterminées. L'attribution des cotisations devrait être effectuée pour établir définitivement les soldes des comptes au moins une fois l'an.

---

<sup>12</sup> Les exigences relatives aux régimes à cotisations déterminées sont énoncées en grande partie à l'article 8506 du *Règlement de l'impôt sur le revenu*. L'utilisation de dispositions relatives à l'attribution des montants perdus, des rendements des placements et des cotisations pour répondre aux besoins d'un régime à prestations cibles n'a pas fait l'objet de tests.

- Les revenus de placement du régime doivent être attribués aux participants au moins tous les ans selon une méthode qui reflète raisonnablement la juste valeur marchande des placements du compte. Tous les revenus de placement du régime doivent être attribués, même s'il s'agit là d'un écart par rapport à une comptabilité individuelle stricte. Par exemple, si les prestations des employés sortants ont été versées au complet au cours de l'année en fonction des rendements intermédiaires estimés, la différence entre la rémunération estimée de ces comptes et la rémunération réelle doit être réattribuée aux autres participants. On peut supposer qu'une attribution qui tient compte des diverses durées du passif et des divers degrés de tolérance au risque des participants en fonction de leur prestation cible pourrait être jugée raisonnable, même si les participants n'ont pas fait de choix explicite quant à la répartition de l'actif.
- Il existe une disposition des règles fiscales s'appliquant aux régimes à cotisations déterminées qui prévoit la réattribution des montants perdus. Dans le passé, ces montants perdus découlaient du fait que l'acquisition n'était pas immédiate. Le solde du compte de cotisation des participants dont l'emploi a pris fin avant de satisfaire aux critères d'acquisition fondés sur les services pourrait servir à payer les frais d'administration, être réattribué aux participants restants ou remboursé aux employeurs participants. Toutefois, dans un régime à prestations cibles, la disposition est suffisamment générale pour permettre la réattribution des gains actuariels démographiques en cas de décès ou de cessation d'emploi avant l'âge permis pour la retraite anticipée<sup>13</sup>.

### 2.1.3 Rentes variables dans les provisions à prestations déterminées

Il existe plusieurs options pour les variations des rentes versées en vertu d'une disposition à prestations déterminées :

- Les rentes peuvent être indexées automatiquement à l'indice des prix à la consommation (IPC).
- Les rentes peuvent être augmentées automatiquement à un taux fixe pouvant atteindre 4 % par année.
- Les rentes peuvent être augmentées automatiquement pour tenir compte du rendement des placements, à condition que la valeur ainsi obtenue ne dépasse pas la valeur de l'IPC ou des augmentations à taux fixe.
- Les rentes peuvent être augmentées de façon ponctuelle.

Un régime de retraite qui prévoit des augmentations ponctuelles ne peut généralement pas fournir une augmentation supérieure à l'augmentation cumulée de l'IPC pour la période écoulée depuis la dernière augmentation ponctuelle, même si elle est inférieure à l'augmentation cumulée pour la période écoulée depuis la retraite.

---

<sup>13</sup> Selon le paragraphe 8500(1) du *Règlement de l'impôt sur le revenu (Canada)* : « montant perdu » désigne le montant, dans le cadre de la provision à cotisations déterminées d'un régime de retraite, auquel le participant au régime cesse d'avoir droit, sauf la partie éventuelle d'un tel montant qui est payable : a) soit au bénéficiaire du participant par suite du décès de celui-ci; b) soit à l'époux, au conjoint de fait, à l'ex-époux ou à l'ancien conjoint de fait du participant par suite de l'échec de leur mariage ou union de fait.



Des augmentations supérieures à ces approches automatiques ou ponctuelles peuvent être autorisées en modifiant la formule d'accumulation des prestations antérieure à la retraite. Ces types de modifications sont complexes du point de vue administratif, car ils donnent lieu à des facteurs d'équivalence pour services passés.

Dans le cas des employés fortement rémunérés, une limite globale s'applique aux régimes de retraite à prestations déterminées qui tient compte de l'augmentation de l'IPC. Cette limite peut empêcher des augmentations plus rapides en vertu d'une formule de partage des risques.

#### 2.1.4 Rentes variables dans les provisions à cotisations déterminées

Le paragraphe 8506(2)16) du *Règlement de l'impôt sur le revenu* indique que les prestations de retraite d'une provision à cotisations déterminées d'un régime de retraite doivent être fournies par l'achat de rentes assurées. Avant 1988, les régimes de retraite à cotisations déterminées étaient autorisés à verser des prestations mensuelles non assurées à même le fonds en vertu d'un accord jugé acceptable par le ministre du Revenu national. Cette disposition a été suspendue en 1988 et supprimée en 2004 parce qu'on craignait qu'un déficit de la caisse de retraite soit financé par l'employeur – une cotisation pour les anciens participants, contraire à l'esprit d'un régime de retraite à cotisations déterminées.

Une provision relative aux rentes viagères à paiements variables a été réintroduite dans le budget fédéral de 2019<sup>14</sup>. Selon le projet de provision, des sommes peuvent être transférées des comptes à cotisations déterminées à un « fonds de rentes », sous réserve des conditions suivantes :

- Le fonds doit compter au moins 10 participants;
- Les rentes doivent commencer à l'âge de 71 ans et se poursuivre jusqu'à la fin de la vie du participant ou, le cas échéant, jusqu'à la fin de la vie du conjoint du participant ou pendant une période de garantie;
- Les rentes initiales doivent être actuariellement équivalentes aux sommes transférées et des ajustements actuariels doivent être effectués chaque année pour tenir compte des résultats des placements et de la mortalité;
- La provision pour augmentations futures ne doit pas dépasser un taux fixe de 2 % ou un taux variable égal à l'IPC.

#### 2.1.5 Transferts entre provisions

La réglementation de l'impôt sur le revenu permet le transfert d'un régime de retraite à un autre ou d'une disposition d'un régime de retraite à une autre. Elle permet également les transferts de sommes forfaitaires à destination ou en provenance de RÉER, ainsi que les cotisations forfaitaires à destination de régimes de retraite et les paiements forfaitaires issus de ces derniers. En général, la réglementation permet de veiller à ce que ces transferts soient justes au moment où ils sont effectués et ne donnent pas lieu à des avantages fiscaux indésirables par la sous-évaluation de

---

<sup>14</sup> On trouvera les mesures budgétaires à l'adresse <https://budget.gc.ca/2019/docs/tm-mf/si-is-fr.html>. Le projet de règlement et les notes explicatives annoncés le 30 juillet 2019 se trouvent à l'adresse [www.fin.gc.ca/drleg-apl/2019/ita-lir-0719-fra.asp](http://www.fin.gc.ca/drleg-apl/2019/ita-lir-0719-fra.asp). Ces provisions entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020, mais elles ne peuvent pas être utilisées dans tous les territoires et provinces avant l'adoption d'une réglementation provinciale permissive.

l'achat de prestations déterminées ou la surévaluation du règlement de prestations déterminées. Ces aménagements de la réglementation permettent aux participants de :

- Racheter des services passés;
- Passer d'un employeur à l'autre ou d'une catégorie d'emploi à l'autre au sein d'un même employeur, sans perte de service ouvrant droit à pension ou sans perdre l'avantage de l'application d'une projection salariale sur les services accumulés (accords réciproques de transfert);
- Participer au coût des prestations accessoires sur une base à cotisations déterminées pendant leur carrière professionnelle, puis recevoir ces prestations sur une base à prestations déterminées pendant leur retraite (régimes de retraite flexibles);
- Convertir les cotisations déterminées en prestations déterminées ou les prestations déterminées en cotisations déterminées lorsqu'un régime est modifié.

Même si ces aménagements éloignent une partie des risques auxquels s'exposent les participants des régimes de retraite et qu'ils peuvent rendre incertaine le provisionnement aux yeux des promoteurs des régimes, ils ne sont habituellement pas considérés comme des éléments de partage des risques.

## 2.2 Règles comptables applicables aux régimes de retraite

C'est l'équilibre entre prestations, cotisations, frais et rendements des placements qui déterminera en fin de compte les risques et les coûts du régime de retraite. Toutefois, le temps requis pour réaliser cet équilibre dépasse la durée de carrière des cadres responsables de l'adoption, de la gestion et de la continuation du régime et dépasse de loin l'horizon de placement de la plupart des actionnaires. Surtout chez les sociétés cotées en bourse, la viabilité des régimes de retraite sera déterminée par l'impact à court terme sur les finances du promoteur.

Dans le cas des régimes à cotisations déterminées, les charges de retraite périodiques des régimes sont égales aux cotisations de l'employeur pour la période et il n'y a pas de passif résiduel, que ce soit au bilan de la société ou ailleurs. Dans le cas des régimes à prestations déterminées, les charges de retraite périodiques sont déterminées au moyen d'estimations actuarielles lorsque les prestations sont acquises, et il y a risque que les gains et les pertes donnent lieu à un rajustement des charges au cours de périodes ultérieures. Les règles comptables applicables aux régimes à prestations déterminées ne créditent pas forcément les promoteurs pour leurs efforts de partage des risques avec les participants. Dans certains cas, les augmentations discrétionnaires des rentes en raison des gains de placement feront naître des coûts lorsque ces augmentations seront adoptées, sans compensation au revenu ordinaire pour les gains de placement correspondants.

Les règles comptables varient en fonction du type d'entreprise. Certaines différences sont si importantes que des accords de partage des risques conçus pour un type d'entreprise seront totalement inacceptables pour d'autres.

### 2.2.1 Normes internationales d'information financière

Les Normes internationales d'information financière (IFRS) s'appliquent à la plupart des sociétés canadiennes à capital ouvert et aux filiales canadiennes de sociétés non nord-américaines à capital ouvert. Elles peuvent également s'appliquer à d'autres entreprises canadiennes qui ont choisi cette option comptable.

Pour qu'un régime de retraite soit classé comme un régime à cotisations déterminées en vertu de la norme comptable internationale (NCI) 19, il ne doit y avoir aucune raison juridique ou commerciale de capitaliser les déficits<sup>15</sup>. Même si un régime de retraite à prestations cibles fixe le montant des cotisations de l'employeur, il pourrait être considéré comme étant un régime à prestations déterminées en raison de la participation de l'employeur à la gouvernance du régime ou parce que les conséquences d'une réduction des prestations accumulées pour les employés seraient si importantes que le fait de permettre qu'un déficit soit entièrement assumé par les employés serait inacceptable et compromettrait la poursuite des activités. Chaque situation doit être évaluée pour ce qu'elle vaut. À ce jour, il existe peu d'information sur les circonstances qui pourraient amener les vérificateurs à refuser d'appliquer la comptabilité des régimes à cotisations déterminées aux régimes à prestations cibles dont les cotisations de l'employeur sont fixes.

Habituellement, la NCI 19 exige l'inscription d'un actif ou d'un passif au bilan obtenu en comparant la juste valeur des actifs du régime à la valeur actuarielle de l'obligation au titre des prestations définies pour la fraction des prestations projetées attribuable aux services rendus avant la date du bilan. Dans le cas d'un régime dont le partage des risques s'applique par le biais de prestations accessoires non garanties, la prestation de base définie et garantie peut être considérablement inférieure à la prestation attendue d'après les cotisations à verser. Dans ces cas, l'actif net au titre des prestations définies se limite au montant recouvrable par les exonérations de cotisations futures ou les retraits d'excédents. Même si la seule forme de partage des risques est l'obligation de partager l'excédent de liquidation avec les participants du régime, la lourdeur des exigences de provisionnement peut conduire à une situation dans laquelle l'actif net au titre des prestations définies est limité à zéro et les charges de retraite dans le résultat étendu sont égales aux cotisations au lieu d'être déterminées par référence aux prestations définies.

Bien que la comptabilisation des cotisations soit exactement le résultat voulu lorsque l'on conçoit des régimes de retraite à risques partagés, les effets des règles de la NCI 19 sur les régimes à prestations définies dont les exigences de provisionnement sont lourdes ne seront pas encore satisfaisants aux yeux des promoteurs des régimes. Le coût des services rendus déclaré dans l'état des résultats du promoteur est déterminé par l'accumulation des prestations attendues. Si les augmentations des prestations accessoires sont discrétionnaires, elles donneront lieu à des

---

<sup>15</sup> « Un régime à cotisations définies est un régime d'avantages postérieurs à l'emploi selon lequel une entité verse des cotisations définies à une entité distincte (le fonds) et n'aura aucune obligation juridique ou implicite de payer des cotisations supplémentaires si le fonds n'a pas suffisamment d'actifs pour servir toutes les prestations correspondant aux services rendus par le personnel pendant la période considérée et les périodes antérieures. » Paragraphe 8 de la NCI 19, *Avantages du personnel*.

coûts pour services passés au cours de l'exercice où elles sont adoptées, même si elles résultent de gains de placement au cours de périodes antérieures qui ont été traités comme des ajustements aux autres éléments du résultat étendu. Si ces augmentations sont considérées comme un engagement substantiel et font partie des dispositions du régime, la meilleure estimation des augmentations futures sera incluse dans l'obligation au titre des prestations définies, même si cette dernière devient ainsi supérieure à la juste valeur de l'actif.

Le traitement des prestations de retraite qui dépendent du rendement des actifs fait actuellement l'objet d'un projet de la part du Conseil des normes comptables internationales<sup>16</sup>.

### 2.2.2 Normes américaines d'information financière

Les normes comptables américaines s'appliquent aux filiales canadiennes de sociétés américaines et à certaines grandes sociétés canadiennes détenant des titres américains. Ces deux groupes représentent une proportion importante des régimes de retraite du secteur privé au Canada. En vertu de la norme ASC 715 du FASB, chaque participant des régimes de retraite à cotisations déterminées possède un compte en propre.

Comme la NCI 19, ASC 715 exige l'inscription d'un actif ou d'un passif au bilan qui tient compte du niveau de provisionnement du régime de retraite. Et comme la NCI 19, les gains et les pertes sont constatés immédiatement dans les autres éléments du résultat étendu. En revanche, contrairement à la NCI 19, le promoteur n'est pas tenu de comptabiliser immédiatement dans l'état des résultats les prestations pour services passés. Les coûts des services passés et les gains et pertes actuariels sont plutôt amortis dans les charges de retraite, tandis que les montants non amortis sont retranchés des bénéfices non répartis par le biais du cumul des autres éléments du résultat étendu. Il n'y a pas de disposition explicite pour les régimes de retraite à risques partagés ou les cotisations onéreuses.

### 2.2.3 Normes d'information financière des sociétés à capital fermé et des entités sans but lucratif au Canada

Normes d'informations financières et de certification (NIFC) Canada a simplifié les règles comptables pour les sociétés canadiennes à but lucratif et à capital fermé et pour les entités sans but lucratif en dehors du secteur public. Le chapitre 3462 des normes comptables pour les entreprises à capital fermé (NCECF) du Manuel de CPA Canada précise qu'un régime à cotisations définies est « un régime dans lequel est précisée la façon dont les cotisations sont établies, plutôt que le montant des prestations que recevront les salariés ou le mode de calcul de ces prestations »<sup>17</sup>. Plus loin, on fait la distinction entre les régimes à prestations définies et les régimes à cotisations définies du point de vue des risques assumés par l'employeur. La classification dépend de la substance économique du régime, y compris les dispositions sur le

---

<sup>16</sup> IFRS, Pension Benefits that Depend on Asset Returns, 2018. [www.ifrs.org/projects/work-plan/pension-benefits-that-depend-on-asset-returns/](http://www.ifrs.org/projects/work-plan/pension-benefits-that-depend-on-asset-returns/); Accounting Standards Advisory Forum, Research on Pensions: Hybrid Plans, 2018. [www.ifrs.org/-/media/feature/meetings/2018/july/asaf/ap7-research-on-pensions-hybrid-plans.pdf](http://www.ifrs.org/-/media/feature/meetings/2018/july/asaf/ap7-research-on-pensions-hybrid-plans.pdf)

<sup>17</sup> Voyez le paragraphe 11 du chapitre 3462 des NCECF, publié par Normes d'information financière et de certification Canada.

partage des coûts, telles qu'elles sont communiquées aux employés ou comme en témoignent les pratiques antérieures.

Dans le cas d'un régime de retraite à prestations définies, l'actif ou le passif au bilan est déterminé en comparant la juste valeur des actifs du régime à l'obligation au titre des prestations définies obtenue d'une évaluation de provisionnement sur base de continuité ou d'une évaluation comptable (semblable à la base exigée par la NCI 19). Les réévaluations (soit la variation de la situation de provisionnement qui n'est pas attribuable aux intérêts et aux coûts des services courants et passés) sont comptabilisées dans les charges de retraite de la période courante, séparément du coût des services et des intérêts. Le chapitre 3462 des NCECF est plus explicite que les autres normes et précise que l'engagement substantiel à bonifier les prestations de temps à autre fait partie de la substance économique du régime et est inclus dans l'obligation au titre des prestations définies – du moins si le promoteur choisit d'utiliser une approche de provisionnement de continuité pour les évaluations aux fins de l'information financière.

L'excédent comptabilisé à l'actif du régime se limite au montant qui peut être retiré ou appliqué aux exonérations de cotisations futures. Ainsi, comme dans la NCI 19, un régime dont les cotisations minimales sont plus que suffisantes pour payer les prestations garanties (c'est-à-dire en excluant les prestations accessoires discrétionnaires qui ne font pas partie de la substance économique du régime) aurait une obligation au bilan déterminée par les actifs du régime. Pour les sociétés à capital fermé, une telle situation entraîne des charges de retraite périodiques égales aux cotisations minimales, bien que la composante de réévaluation soit déclarée séparément. Dans le cas des entités sans but lucratif, la composante de réévaluation est comptabilisée directement dans le bilan et exclue du coût de la période considérée, de sorte que les charges de retraite diffèrent des cotisations minimales.

#### 2.2.4 Comptabilité dans le secteur public au Canada

Les dispositions du chapitre 3250 des normes du Conseil sur la comptabilité dans le secteur public (CCSP) qui traitent des régimes de retraite sont en cours de révision<sup>18</sup>. Les dispositions existantes permettent la présentation de l'information financière sur une base semblable à celle de l'évaluation de provisionnement sur base de continuité et sont assez anciennes par rapport aux modifications apportées à d'autres normes comptables depuis 1990. Dans le cas des régimes de retraite à employeur unique dont l'obligation de celui-ci est limitée à 50 % (ou tout autre pourcentage fixe) de l'exigence de cotisation totale du régime, le chapitre 3250 prévoit que l'employeur doit faire ses écritures comptables en utilisant ce pourcentage de l'actif total du régime et des prestations futures projetées.

---

<sup>18</sup> Normes comptables pour le secteur public, avantages sociaux, Conseil sur la comptabilité dans le secteur public, sans date. [www.frascanada.ca/fr/secteur-public/projets/avantages-sociaux](http://www.frascanada.ca/fr/secteur-public/projets/avantages-sociaux)

Il convient de souligner que l'examen du régime de retraite à risques partagés des employés du secteur public du Nouveau-Brunswick par les vérificateurs a abouti à la conclusion que le régime était visé par les dispositions à prestations définies du chapitre 3250 des normes du CCSP<sup>19</sup>.

### 2.2.5 Comptabilité des régimes de retraite interentreprises

Toutes les diverses normes comptables comportent des dispositions particulières aux régimes de retraite interentreprises. Du point de vue conceptuel, ces régimes sont considérés comme des régimes à prestations déterminées. Les employeurs participants disposent rarement de l'information dont ils ont besoin pour déterminer leur part au prorata des actifs et des obligations au titre des prestations définies du régime, de sorte qu'ils sont autorisés à établir des dépenses égales à leurs cotisations. Les normes comptables comportent des exigences concernant la communication de la nature de leur obligation de provisionner les déficits et, lorsqu'elle est connue, de la situation de provisionnement du régime.

Pour être admissible au traitement comptable des régimes de retraite interentreprises, le régime doit être établi pour un groupe d'employeurs non liés. « Les régimes à prestations définies dont les risques sont partagés par des entités soumises à un contrôle commun, par exemple une société mère et ses filiales, ne sont pas des régimes multi-employeurs<sup>20</sup>. » Dans ces cas, l'entité promotrice suit les règles comptables s'appliquant aux régimes à prestations définies et les entités participantes suivent les règles comptables s'appliquant aux régimes à cotisations définies.

### 2.2.6 Traitement comptable des activités à tarifs réglementés

Les monopoles d'État fixent les prix de leurs produits selon les règles d'une régie ou d'une autre autorité de réglementation, tandis qu'ils rendent des comptes aux investisseurs selon les normes comptables applicables aux sociétés ayant une obligation publique de rendre des comptes. En matière de conception des régimes de retraite, il se peut que la méthode de comptabilité réglementaire soit plus importante aux yeux de la direction que les principes comptables généralement reconnus (PCGR). Si l'organisme de réglementation autorise l'imposition de frais de service à la clientèle fondés sur les cotisations, les marchés financiers et la direction ont moins à s'inquiéter de la volatilité des réserves utilisées pour tenir compte des différences entre les deux référentiels comptables.

Les règles des IFRS concernant la comptabilité des activités à tarifs réglementés font actuellement l'objet d'une révision<sup>21</sup>. Cet élément a été pris en compte dans l'adoption des PCGR des États-Unis par certaines entités canadiennes à tarifs réglementés dont les titres sont inscrits en bourse aux États-Unis.

---

<sup>19</sup> MackPherson K. Rapport de la vérificatrice générale – 2015 volume III, « Audit de la province du Nouveau-Brunswick : Observations sur les régimes de retraite », octobre 2015. [www.agnb-vgnb.ca/content/dam/agnb-vgnb/pdf/Reports-Rapports/2015V3/Chap3f.pdf](http://www.agnb-vgnb.ca/content/dam/agnb-vgnb/pdf/Reports-Rapports/2015V3/Chap3f.pdf).

<sup>20</sup> Voyez le paragraphe 40 de la NCI 19, publiée par l'International Accounting Standards Board.

<sup>21</sup> Conseil des normes comptables, activités à tarifs réglementés, 2018. [www.frascanada.ca/fr/cnc/nouvelles/2018-rra-update](http://www.frascanada.ca/fr/cnc/nouvelles/2018-rra-update), IFRS, activités à tarifs réglementés, 2019. [www.ifrs.org/projects/work-plan/rate-regulated-activities/](http://www.ifrs.org/projects/work-plan/rate-regulated-activities/), Deloitte, activités à tarifs réglementés – projet complet. [www.iasplus.com/en/projects/research/short-term/rate-regulated-activities](http://www.iasplus.com/en/projects/research/short-term/rate-regulated-activities)

## 2.3 Réglementation provinciale

Bien que les règles varient d'un océan à l'autre, la distinction entre les régimes de retraite à prestations déterminées et les régimes de retraite à cotisations déterminées au Canada est semblable à la distinction en vertu de la réglementation de l'impôt sur le revenu. Certains règlements s'appliquent à tous les types de régimes de retraite (acquisition, non-discrimination, communication d'information, garde de titres). Les dispositions relatives aux prestations déterminées sont assujetties à d'autres règlements sur des questions comme le provisionnement minimal. Par le passé, les règles de provisionnement minimal comprenaient des exigences de provisionnement sur base de continuité et des exigences sur base de solvabilité, bien que les régimes de retraite conjoints, les régimes à prestations cibles (y compris les régimes interentreprises) et les régimes conjoints du secteur public soient souvent exemptés des exigences de provisionnement sur base de solvabilité.

L'activité législative récente a porté sur les régimes de retraite à risques partagés :

- Le Nouveau-Brunswick a présenté de nouvelles règles pour les régimes à risques partagés, qui font appel à la modélisation stochastique pour obtenir une forte certitude du versement des prestations sur base de continuité, mais qui n'imposent aucune exigence de provisionnement du déficit de solvabilité.
- L'Alberta, la Colombie-Britannique, l'Ontario et le Québec ont adopté de nouvelles règles qui redéfinissent les régimes de retraite interentreprises négociés collectivement comme étant des régimes à prestations cibles et qui prévoient une exemption permanente du provisionnement du déficit de solvabilité.
- Le Québec a supprimé les exigences de provisionnement du déficit de solvabilité des régimes de retraite du secteur public et des régimes du secteur privé à employeur unique et il leur a substitué des provisions explicites pour écarts défavorables dans les exigences de provisionnement sur base de continuité.
- L'Ontario a abaissé de 100 % à 85 % la cible de provisionnement du déficit de solvabilité des régimes de retraite à employeur unique du secteur privé et il a instauré des provisions explicites pour écarts défavorables dans les exigences de provisionnement sur base de continuité.

Certains régimes de retraite peuvent être traités comme des régimes interentreprises ou des régimes à prestations cibles en vertu des lois provinciales, mais ils ne satisfont pas aux exigences des règles de l'impôt sur le revenu pour être traités comme des régimes de retraite interentreprises déterminés (RRID).

Les régimes de retraite qui ne sont pas assujettis à la réglementation sur la solvabilité peuvent être soumis à d'autres règlements sur base de continuité qui régissent les provisions pour écarts défavorables ou les conditions à remplir pour améliorer les prestations ou, dans le cas des régimes à prestations cibles, éviter une réduction des prestations.

Il reste à voir si la réglementation provinciale tiendra compte de tout l'éventail des possibilités de partage des risques ou seulement de types particuliers d'accords qui ont été mis en avant ou adoptés dans la province. Il reste aussi à voir si les divergences de réglementation provinciale feront obstacle au partage des risques entre les diverses provinces.



## 2.4 Valeurs actualisées

Les organismes de réglementation provinciaux s'en remettent généralement aux normes de pratique de l'Institut canadien des actuaires pour déterminer les valeurs actualisées des rentes. Le paragraphe 3570.01 des Normes définitives de l'ICA, en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2020, présente une distinction entre les régimes à prestations déterminées et les régimes à prestations cibles :

« Un arrangement prévoyant le versement de prestations cibles est un régime de retraite pour lequel les lois applicables prévoient, comme l'un des moyens possibles de maintenir le niveau de provisionnement du régime, de réduire les rentes que les participants accumulent pendant que le régime est en cours d'existence et pour lequel la réduction des rentes accumulées n'est pas forcément causée par le fait que le ou les promoteurs du régime éprouvent des difficultés financières »<sup>22</sup>.

La valeur actualisée d'une prestation déterminée est la valeur économique de la rente, fondée sur le taux d'actualisation d'actifs sans risque et illiquides. La valeur actualisée d'une rente cible est la cible de provisionnement de la rente sur base de continuité, avec un taux d'actualisation qui tient compte du taux de rendement attendu des placements du régime. Cette valeur peut être ajustée pour tenir compte de la situation de provisionnement du régime de retraite ou de la quote-part des actifs qui revient au participant lorsqu'un tel ajustement est précisé dans les dispositions du régime ou dans la législation applicable.

Des ajustements sont apportés à la valeur économique d'un régime à prestations déterminées pour tenir compte de l'indexation conditionnelle :

- L'indexation conditionnelle qui dépend de la situation de provisionnement du régime de retraite est déterminée en fonction de la probabilité d'augmentations futures, compte tenu à la fois de la situation de provisionnement actuel et de la situation future projetée.
- L'indexation selon une formule d'intérêt excédentaire est déterminée à l'aide du taux de rendement prévu, plafonné au taux d'actualisation sans risque, de sorte que cet ajustement n'augmente pas la valeur actualisée lorsque les taux d'actualisation sans risque sont inférieurs au taux minimal.

## Section 3 : Considérations relatives à la classification

Tous les régimes de retraite possèdent des actifs et sont censés verser des prestations. Après avoir tenu compte de toutes les possibilités de partage des risques, les actifs, les prestations futures projetées, les dépenses, les rendements des placements et les cotisations sont mis en équilibre. Au fil du temps, cet équilibre changera, en partie comme il avait été prévu et en partie en raison des gains et des pertes par rapport aux attentes a priori. Les accords de partage des risques peuvent être distingués selon la façon dont les gains et les pertes sont attribués aux cotisations et aux prestations futures projetées.

---

<sup>22</sup> ICA, Normes définitives – Section 3500 des Normes de pratique applicables aux régimes de retraite – Valeurs actualisées des rentes, 2020 <https://cia-ica.ca/docs/default-source/2020/220008f.pdf>

### 3.1 Enjeux intergénérationnels

Tous les régimes de retraite se composent de parties prenantes qui viennent puis s'en vont au fil du temps :

- Les employés vont et viennent, parfois en emportant une valeur actualisée et parfois en restant à titre de retraités ou de futurs retraités.
- Dans un régime de retraite d'une société cotée en bourse, les actionnaires vont et viennent, achètent et vendent des actions en se fondant en partie sur les actifs de retraite, les obligations et les dépenses déclarés dans les états financiers de la société.
- Dans un régime de retraite du secteur public, les entreprises et les particuliers ont recours aux services publics et paient des impôts pendant qu'ils résident dans une province ou un territoire, puis migrent ailleurs pour tirer avantage de meilleures possibilités économiques.
- Dans le cas d'un régime interentreprises, des entrepreneurs ou des promoteurs peuvent devenir parties prenantes pendant la durée d'un projet ou d'une tâche, alors que les membres du syndicat participent au régime sur toute la durée de leur carrière et de leur retraite.

L'équité entre les générations de parties prenantes est un enjeu primordial de la classification des régimes de retraite à risques partagés. Dans certains cas, les participants accepteront l'iniquité intergénérationnelle parce que les avantages économiques du partage des risques dépassent les coûts prévus et c'est seulement l'importance de l'avantage économique net qui est en péril. Dans d'autres cas, il peut y avoir volonté consciente d'améliorer de bon gré le sort de ceux qui viendront plus tard ou de ceux qui sont venus avant (ou de se dérober volontairement à la responsabilité en renversant le fardeau). Il est possible que ces considérations ne soient tout simplement pas comprises ou prises en compte.

Certains régimes traitent les gains différemment des pertes. Plus particulièrement, il peut y avoir des dispositions du régime ou des précédents juridiques qui imposent l'utilisation de l'excédent à la bonification des prestations, tout en exigeant le versement de cotisations supplémentaires pour provisionner les déficits. Aux fins de la classification, il est utile de reconnaître tous les résultats « inattendus » de ces accords asymétriques de partage des risques. S'il existe un élément de prudence dans la méthode de provisionnement (cotisations exigées seulement si les résultats sont mauvais), les cotisations supplémentaires peuvent être considérées comme un transfert intergénérationnel du risque et des prestations prévues. La génération de parties prenantes qui assume le fardeau des cotisations excédentaires bénéficiera d'une réduction des risques, tandis que les parties prenantes futures bénéficieront d'une diminution des coûts après l'établissement de réserves adéquates, mais elles porteront le fardeau de leurs propres risques et de ceux des générations précédentes.

Tant que le prix payé par chaque génération tient compte des prestations qu'elle s'attend à recevoir – plus ou moins une prime de risque raisonnable pour les risques transférés aux générations futures (ou les risques des générations précédentes assumés) –, un régime à risques partagés peut être considéré comme étant équitable. Même s'il y a des inégalités intergénérationnelles, elles peuvent être compensées par la valeur de la mutualisation intergénérationnelle des risques. L'établissement d'un juste prix pour le transfert

intergénérationnel des risques déborde de beaucoup le champ de notre analyse. Nous cherchons simplement ici à identifier les situations dans lesquelles de tels transferts se produisent.

### 3.2 Risques économiques

Les principales sources de risque qui touchent tous les participants sont de nature économique, à savoir l'inflation, les rendements des placements et les prix des prestations de retraite. En cas d'effondrement des marchés boursiers, le solde des comptes de tous les participants détenteurs d'actions chutera, du moins temporairement. Même les participants qui ne détiennent pas d'actions pourraient être touchés si les événements économiques qui ont conduit à la chute des cours boursiers entraînaient par ailleurs des défauts sur obligations, des changements dans les attentes d'inflation ou une hausse des écarts de crédit. Si le rendement des obligations augmente, les facteurs actuariels utilisés pour établir les valeurs actualisées, les prix des rentes et les paiements des rentes viagères à paiements variables diminueront. Il est utile de considérer ces risques économiques comme formant un groupe, vu qu'une variation des rendements réels ou nominaux est simplement une autre façon d'exprimer une variation des prix des obligations.

Tous les participants sont touchés par le risque économique. Néanmoins, les effets sur chaque personne diffèrent, soit parce que celle-ci a fait des choix de placement différents, soit parce qu'elle en est à un stade différent de la vie. Les effets d'une hausse de 1 % des taux d'intérêt peuvent aller d'une minime réduction de 2 % de la valeur de la rente d'un retraité âgé à une forte baisse de valeur (50 %) dans le cas d'un jeune employé. Il existe plusieurs façons d'y remédier par le partage des risques :

- Le choix des placements est laissé aux particuliers. Le retraité âgé peut se prémunir contre ce risque en achetant des placements à revenu fixe dont la durée des paiements recouvre sa propre durée de vie prévue, qui est relativement courte. La protection contre le risque de taux d'intérêt étant plus coûteuse et moins efficace dans le cas des jeunes, ils peuvent choisir d'investir dans des actions dont le rendement attendu est supérieur.
- Les placements du régime peuvent se diviser en deux comptes, l'un pour les retraités et l'autre pour le reste des participants.
- Une stratégie de placement optimale peut être choisie pour l'ensemble du régime de retraite, et les gains et les pertes peuvent être partagés proportionnellement aux valeurs des rentes cibles ou des soldes de compte.
- Une stratégie de placement optimale peut être choisie pour l'ensemble du régime de retraite, et les gains et les pertes peuvent être partagés d'une manière qui tient compte des divers degrés de tolérance au risque des participants ou, de façon équivalente, l'administrateur peut choisir une combinaison des catégories de placements du régime pour chaque personne en fonction de sa situation particulière.

La perte de pouvoir d'achat (inflation) représente un risque pour les particuliers, que l'indexation soit intégrée ou non aux dispositions du régime. Si le régime de retraite verse des prestations non indexées, il est possible d'immuniser les rentes projetées en investissant les actifs du régime dans des titres à revenu fixe non indexés, mais les participants individuels devront soit accepter un niveau de vie décroissant tout au long de leur retraite, soit se prémunir contre l'inflation en dehors du régime. Les obligations à rendement réel et les placements sensibles à l'inflation peuvent servir à atténuer le risque d'inflation dans les régimes de retraite indexés, mais

l'appariement des actifs sensibles à l'inflation et des passifs liés à l'inflation sera coûteux et imparfait.

### 3.3 Risques opérationnels

Bien qu'ils ne soient pas au cœur de la conception des accords de partage de risques, les coûts et les difficultés liés à la gestion d'un régime de retraite ne doivent pas être ignorés. Les frais de provisionnement et de placement sont presque toujours partagés entre tous les participants, et les risques relatifs à ces frais sont presque toujours différents des attentes. Les conséquences des erreurs et du manque d'opportunité en ne mettant pas en œuvre rapidement et exactement les stratégies choisies sont habituellement, mais pas toujours, réparties entre toutes les parties prenantes du régime de retraite.

### 3.4 Longévité

Les régimes de retraite (et les règles de l'impôt sur le revenu) reposent sur le principe que les participants ont besoin d'un revenu périodique durant leur vie pour couvrir leurs frais de subsistance. La préservation du patrimoine des bénéficiaires n'est pas une considération. Chaque année de survie d'un retraité représente une perte qui est proportionnelle au taux de mortalité prévu pour cette année-là, tandis que le décès d'un retraité représente un gain qui est égal à la totalité de la valeur actuarielle résiduelle des prestations. La part hypothétique de l'actif du régime de retraite qui correspond au retraité décédé est perdue et réattribuée aux participants survivants pour compenser les pertes dues à leur survie. Cette mutualisation du risque de longévité est presque toujours une caractéristique des régimes de retraite à risques partagés et marque une distinction importante entre les régimes de retraite et les fonds de revenu de retraite.

Dans certains accords de partage des risques, les pertes dues aux retraités qui vivent plus longtemps que prévu et les gains des retraités qui décèdent plus tôt que prévu sont attribués uniquement aux retraités survivants, tandis que les gains et les pertes attribuables aux nouvelles tendances de l'espérance de vie sont absorbés par les employés et les employeurs présents et à venir. Les facteurs d'actualisation utilisés pour l'administration des retraites augmenteront progressivement avec le temps en raison de l'échelle d'amélioration de la mortalité. Ce n'est que lorsque la table de mortalité ou l'échelle d'amélioration sous-jacente doit être mise à jour que les révisions des facteurs d'actualisation représentent un gain ou une perte qui touche à la fois les retraités et les autres participants du régime. L'administration des changements graduels ou soudains dans les hypothèses de mortalité établit une distinction importante entre les accords de partage de risques qui se situent à l'extrémité cotisations déterminées et ceux situés à l'extrémité prestations déterminées du spectre.

Un autre élément à prendre en considération dans la classification des risques est la base de sélection qui sert à calculer les facteurs d'actualisation. Dans un régime à prestations déterminées traditionnel, seuls l'âge et le sexe des retraités sont pris en compte dans la détermination des valeurs de transfert et l'administration des options de retraite. D'autres déterminants tout aussi importants de la longévité future prévue, comme le patrimoine et l'état de santé, sont systématiquement ignorés. Les variations de l'âge de la retraite (plus ou moins cinq ans à partir de 60 ans) produisent des variations des facteurs d'actualisation au moment du départ à la retraite qui peuvent aller jusqu'à +/- 10 %, tandis que les variations pour tenir compte

de l'éventail complet des gains pourraient atteindre +/-5 %<sup>23</sup>. Les ajustements pour des motifs d'invalidité, de santé ou pour l'usage du tabac pourraient atteindre +/-70 %<sup>24</sup>. Si ces facteurs sont ignorés dans un régime de rentes viagères à paiements variables, les fumeurs subventionneront les non-fumeurs et les employés à l'extrémité inférieure du spectre des revenus subventionneront les cadres.

Dans son mémoire public sur la conception des régimes collectifs à cotisations déterminées<sup>25</sup>, l'Institute and Faculty of Actuaries marque une distinction entre les régimes qui fixent le même taux d'accumulation des prestations cibles pour chaque employé et ceux qui établissent la même cotisation pour chaque employé. Dans ce dernier cas, ils sont d'avis que [traduction] « il est justifié de tenir compte des facteurs généraux de sélection (à un niveau de base : la profession, le salaire, le lieu), notamment pour réduire l'interfinancement prévisible entre les personnes dont la durée de vie prévue est courte et celles dont la durée de vie est longue. Un régime collectif à cotisations déterminées qui convertit l'épargne-retraite en rentes... qui s'occupe de recevoir les valeurs de transfert à la retraite pour payer les rentes à même les fonds reçus par transfert devrait très probablement soumettre chaque proposant à une procédure de sélection, par souci d'équité et parce que les modalités d'un tel régime seraient naturellement comparées à celles du marché des rentes, où la sélection des risques est la norme. »

Il est possible de ne pas tenir compte de facteurs de sélection comme l'âge et la situation socioéconomique lorsque tous les participants du régime appartiennent à un même syndicat ou à un même groupe professionnel et que les différences dans le montant de la rente et l'âge du début du service de la rente sont limitées par la conception du régime. Il est aussi possible de continuer d'étudier la mortalité de la population totale et d'ignorer les facteurs individuels lorsque la transférabilité n'est pas offerte à l'âge de la retraite ou lorsque les risques de longévité sont répartis de façon générale entre les employés et les employeurs participants. Les régimes de partage de risques qui insistent sur l'individualité des comptes et la mutualisation transparente des risques de longévité auront un choix difficile en matière de conception :

- Refuser de sortir du régime des sommes forfaitaires au moment du départ à la retraite, même s'il s'agit là de la seule option des régimes à cotisations déterminées traditionnels, et accepter les critiques des participants en mauvaise santé qui prennent leur retraite;

---

<sup>23</sup> Calculs de l'auteur réalisés au moyen des ajustements du montant de la rente qui accompagnent la table de mortalité des retraités canadiens (taux d'actualisation net de 4 %, échelle d'amélioration de la mortalité MI-2017, rente immédiate au 1<sup>er</sup> janvier 2020, rente viagère à 100 %, hommes seulement). Les effets de l'âge et du revenu sont plus faibles pour les rentes avec prestations de survivant ou périodes de garantie et pour les taux d'actualisation élevés, bien que leur tendance soit similaire.

<sup>24</sup> Voyez le tableau 5 dans Meyricke R et M. Sherris. « The Determinants of Mortality Heterogeneity and Implications for Pricing Annuities », *Insurance: Mathematics and Economics*, vol. 53, n° 2, 2013, p. 379-387. [www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0167668713000887](http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0167668713000887). Cas extrême, l'espérance de vie qui sert à calculer la valeur actualisée à un participant déclaré en phase terminale par un médecin n'est que de quatre mois.

<sup>25</sup> Institute and Faculty of Actuaries, *Delivering Collective Defined Contribution Pension Schemes – IFoA response to the Department for Work and Pensions*, 2019. Réponse à la question de consultation no 1. [www.actuaries.org.uk/system/files/field/document/IFoA%20response%20to%20DWP%20consultation%20-%20Delivering%20CDC%20schemes%20-%20FINAL.pdf](http://www.actuaries.org.uk/system/files/field/document/IFoA%20response%20to%20DWP%20consultation%20-%20Delivering%20CDC%20schemes%20-%20FINAL.pdf)

- Permettre la transférabilité au moment du départ à la retraite, bien communiquer les choix et s'attendre à des espérances de vie supérieures à la moyenne chez les participants qui optent pour une rente viagère;
- Utiliser toute l'information disponible au sujet de la sélection, afin d'estimer l'espérance de vie individuelle de façon juste et non discriminatoire, malgré l'usage existant qui consiste à ignorer tous les facteurs sauf l'âge.

Idéalement, le choix d'un fonds de revenu de retraite, d'une rente assurée ou d'une rente variable repose sur des considérations comme la tolérance au risque et la souplesse dans le choix du moment du revenu de retraite, plutôt que sur une mauvaise tarification de la longévité.

### 3.5 Augmentations salariales

Une formule salaires de carrière ou rentes uniformes n'entraînera pas de gains ni de pertes actuariels du fait que les hausses salariales diffèrent des attentes<sup>26</sup>. Dans une formule fin de carrière ou salaire maximal moyen, les effets globaux d'une hausse salariale étonnamment grande (petite) se traduiront par une perte actuarielle (gain actuariel). Dans le cas d'un régime avec comptes individuels, cette perte (ce gain) doit être compensée par des ajustements des affectations futures au compte individuel, sinon la rente sera inférieure (ou supérieure) à la cible.

Dans un régime prévoyant la mutualisation des risques avant la retraite, le fait de corriger une perte actuarielle qui touche certains participants du régime mais pas les autres entraînera des ajustements compensatoires pour les autres participants. Dans ce cas, une forte augmentation du salaire de certains participants aura une incidence négative sur les participants qui n'ont pas reçu cette augmentation. Pour éviter ce résultat, le régime de retraite à risques partagés des employés de l'Université du Nouveau-Brunswick a établi une distinction entre les augmentations salariales générales et les augmentations dues à l'avancement d'échelon. Les ajustements aux rentes accumulées attribués à ces dernières sont exclus de la rente cible<sup>27</sup>.

### 3.6 Cessation d'emploi

Un régime à prestations déterminées offre habituellement des prestations de retraite immédiates ou différées et des prestations de décès préretraite qui dépendent de l'âge et des années de service de l'employé à la date de cessation d'emploi. Les écarts entre la valeur des prestations de retraite anticipée subventionnées et la valeur des prestations payables à la cessation ou au décès préretraite ou à la date de retraite normale ou ajournée peuvent produire des gains et des pertes démographiques considérables au niveau individuel, même si les gains et les pertes s'équilibrent globalement. D'importants gains et pertes actuariels démographiques totaux peuvent découler de licenciements massifs.

---

<sup>26</sup> Cela suppose que l'on utilise la méthode actuarielle traditionnelle de répartition des prestations. Lorsque les prestations salaires de carrière sont projetées et calculées au prorata du service, comme l'exigent les normes comptables, des pertes et des gains salariaux surviennent.

<sup>27</sup> <https://www.unb.ca/hr/resources/pdf/benefits/aesrpactuarialvaluationatjuly12016.pdf>

### 3.7 Gains et pertes divers

Outre les principaux facteurs susmentionnés, les régimes de retraite enregistrent des gains et des pertes en raison des écarts entre les résultats réels et les autres hypothèses actuarielles. Il peut s'agir de dispositions relatives au remboursement des cotisations, de l'incidence des plafonds fiscaux sur les prestations maximales ou de dispositions relatives aux formes facultatives de rente sur une base différente de l'équivalence actuarielle. Il peut s'agir aussi de la correction des données et de la mise au point de méthodes et d'hypothèses actuarielles. Dans le cas des régimes de partage des risques qui répartissent de façon transparente les gains et les pertes entre les quotes-parts d'actifs des participants, il peut être nécessaire de communiquer explicitement à l'avance la base de répartition de ces autres gains et pertes.

### 3.8 Cotisation d'exercice

Le coût attendu d'une unité de prestation cible varie de temps à autre en raison des fluctuations des taux de rendement prévus, des tendances dans la composition démographique des employés couverts, et des hypothèses démographiques. Autrement dit, une unité d'accumulation des prestations aura plus de valeur dans certaines circonstances que dans d'autres. Ces variations peuvent être imputées aux cotisations patronales sans nuire à l'application des règles fiscales et comptables applicables aux cotisations déterminées. Comme autre solution, le taux de cotisation peut être fixe, et les variations des taux de cotisation d'exercice peuvent être prises en compte dans les ajustements du taux cible d'accumulation des prestations. Selon le type de partage des risques, les variations de la cotisation d'exercice peuvent créer des inégalités entre les employés ou les employeurs participants.

### 3.9 Capacité de modifier les provisions du régime

Les mécanismes de partage des risques permettent de modifier automatiquement au besoin les coûts et les avantages d'un élément de conception particulier du régime. Les coûts et les avantages peuvent aussi changer en modifiant le régime ou en passant à un type de régime entièrement différent. Les modifications peuvent être précipitées par des excédents ou des déficits accumulés, par des changements éventuels dans les coûts, par des changements dans les priorités de rémunération des employés ou par une combinaison de facteurs. Dans la mesure où elles constituent une réponse aux gains et aux pertes, elles représentent un mécanisme de transfert des risques de la partie ayant la capacité de modifier le régime aux autres parties prenantes.

- Pour la plupart des régimes de retraite à employeur unique du secteur privé, c'est à l'employeur qu'il incombe de contrôler les dispositions du régime. La capacité de l'employeur de réduire les prestations pourrait être limitée par les conventions collectives, les lois sur les pensions ou la common law concernant le congédiement déguisé, mais cela demeure un important outil d'atténuation des risques pour les employeurs.
- Certains régimes de retraite du secteur public sont régis par une loi plutôt que par un texte, de sorte que le pouvoir de modifier les dispositions du régime relève de l'organe législatif du gouvernement plutôt que de l'employeur du secteur public.
- Les régimes de retraite interentreprises sont régis par des fiduciaires qui ont habituellement le pouvoir de modifier le régime de retraite, même si, dans la pratique, les fiduciaires n'agissent pas sans d'abord négocier avec les syndicats et les employeurs participants. En fin



de compte, le seul contrôle que les employeurs exercent sur leurs cotisations au régime de retraite pourrait être leur capacité de négocier avec le syndicat pour le retrait du régime.

- Les régimes à prestations cibles et les régimes interentreprises peuvent comporter des dispositions permettant d'améliorer ou de réduire les prestations, mais conférer à l'organe directeur le pouvoir discrétionnaire de déterminer la nature des changements.

## Section 4 : Catégories de partage des risques

Même si chaque accord de partage des risques peut être unique en son genre, il est utile de regrouper les régimes de retraite en grandes catégories. Une possibilité de regroupement est présentée ci-après. Ce regroupement se veut descriptif et non normatif. Dans certains cas, la comptabilité, le provisionnement, la valeur de transfert ou le traitement fiscal d'un type particulier de régime de retraite ou d'un régime de retraite donné suit une tendance différente de celle proposée ici. Cela peut être dû à des caractéristiques particulières ou simplement à des choix différents des autorités gouvernementales.

Les conséquences des rendements des placements et d'autres événements ultérieurs qui diffèrent des prévisions dépendront du type d'accord de partage des risques. Des ajustements peuvent être apportés aux cotisations de l'employeur, aux cotisations des employés, aux prestations projetées des participants actifs, aux rentes en cours de versement, ou une combinaison de ces éléments. Une illustration des ajustements qui découleraient de résultats de placements futurs bons, mauvais ou neutres est fournie pour chaque groupe. Les bons et les mauvais scénarios visent à représenter des résultats économiques qui sont à peu près un écart-type meilleur ou pires que prévu, à la fin d'un horizon de 10 ans<sup>28</sup>.

### 4.1 Cotisations déterminées

Un régime de retraite à cotisations déterminées est essentiellement un plan d'épargne. Chaque participant a un compte et toutes les cotisations, tous les actifs, dépenses et revenus de placement de la caisse de retraite sont attribués à ces comptes individuels. Les projections des prestations à la date de départ en retraite peuvent être communiquées aux participants, mais cela est sans conséquence. Elles n'ont aucune incidence sur l'attribution des cotisations ou des revenus de placement. Après la cessation d'emploi, le solde du compte de l'ex-employé est prélevé du régime de retraite, soit pour acheter une rente assurée, soit pour investir dans un autre régime d'épargne-retraite à l'abri de l'impôt. Depuis 2003, les régimes de retraite à

---

<sup>28</sup> L'amplitude des écarts dans les rendements des placements est la même dans chaque illustration. Les actifs se composent à 60 % de titres axés sur le rendement et à 40 % de titres à revenu fixe d'une durée de 10 ans. Le rendement moyen des titres à revenu fixe est initialement de 6 % (4 % pour les obligations d'État à long terme, plus un écart de crédit de 2 %). La prime pour les placements axés sur le rendement et le rééquilibrage est supposée être supérieure de 3 % au rendement des titres à revenu fixe, ce qui produit un rendement prévu initial de l'actif, selon la meilleure estimation, de 7,8 % par année. Le passif de tous les régimes a une durée moyenne de 17 ans, avec 50 % du passif initial pour les retraités et 50 % pour les participants actifs. Les prestations versées représentent 13 % du passif initial à l'endroit des pensionnés et le coût des services représente 10 % du passif initial à l'endroit des participants actifs. Après une projection sur 10 ans, le scénario neutre reste inchangé, tandis que le scénario bon (ou mauvais) affiche une diminution (ou une augmentation) de 0,5 % des rendements et un taux de rendement annuel moyen géométrique des placements de 11,0 % (ou 4,6 %). Le taux d'actualisation utilisé pour établir la cible de capitalisation est ajusté par la variation complète des rendements. Les excédents ou les déficits sont amortis sur 10 ans.

cotisations déterminées sont en mesure d'offrir, directement à même la caisse de retraite, des prestations variables qui s'apparentent à celles d'un fonds enregistré de revenu de retraite.

Il n'y a pas de partage de risques entre l'employeur et les employés ou entre les employés, mais cela ne veut pas dire que l'employeur n'encourt aucun risque. Dans la mesure où les employeurs restreignent le choix des placements en choisissant un prestataire de services particulier, ils ont la responsabilité d'agir avec prudence. Si les choix en matière de cotisations ou de placements sont laissés aux participants, les employeurs sont tenus de fournir aux participants l'information et les outils dont ils ont besoin pour faire des choix éclairés. Cet aspect, entre autres, du parrainage et de l'administration de régimes peuvent donner lieu à une responsabilité à l'égard des conséquences des mauvais choix, mais ces risques ne sont pas une caractéristique directe de la conception des régimes.

L'évolution de la situation pourrait amener les employeurs à modifier les taux de cotisation ou à prendre d'autres dispositions pour assurer la sécurité économique de leurs employés à la retraite. Ces changements ne sont pas requis par le texte du régime, mais pourraient être justifiés du point de vue commercial et concurrentiel. De même, de bons ou de mauvais résultats de placements pourraient inciter les employés à anticiper ou ajourner leur départ en retraite, entraînant ainsi une hausse ou une baisse des charges sociales et des coûts de renouvellement de la main-d'œuvre des employeurs.

Caractéristiques :

- Les comptes individuels comprennent tous les actifs;
- L'attribution des cotisations aux comptes individuels dépend des caractéristiques et des choix individuels comme les salaires, le choix de cotisation des employés, la catégorie d'emploi, les années de service et l'âge, mais ne dépend pas du niveau de provisionnement ou d'une rente cible prédéfinie;
- L'attribution des rendements des placements est déterminée par le solde du compte de chaque participant et les choix de répartition de l'actif;
- Aucun montant perdu – tout le solde du compte sert à procurer des prestations aux participants;
- Les options de retraite sont le fonds de revenu de retraite, la rente assurée et le transfert sortant;
- Des hausses et des baisses de la rente projetée (si elles sont estimées par l'administrateur du régime) se produiront régulièrement en raison du rendement des placements ou de la variation des prix des rentes;
- L'employeur est normalement le promoteur et peut modifier les modalités du régime.

Implications :

- Le facteur d'équivalence constitue une cotisation;
- Les charges comptables constituent une cotisation;
- La valeur de transfert est le solde du compte.

#### 4.1.1 Régime à cotisations déterminées traditionnel

La plupart des régimes de retraite à cotisations déterminées canadiens sont mis en œuvre au moyen de contrats d'assurance vie. La société d'assurance :

- Assure la garde des actifs;
- Enregistre les choix de placements et les soldes de compte des participants;
- Organise une sélection de fonds communs de placement gérés par des gestionnaires externes ou par une société affiliée à la société d'assurance;
- Offre une panoplie d'outils et de ressources éducatives pour aider les participants à planifier leur retraite et à faire des choix en matière de placement.

Les taux de cotisation de l'employeur et des employés (ou divers choix de taux) sont communiqués dans les modalités du régime et, indirectement, par l'employeur.

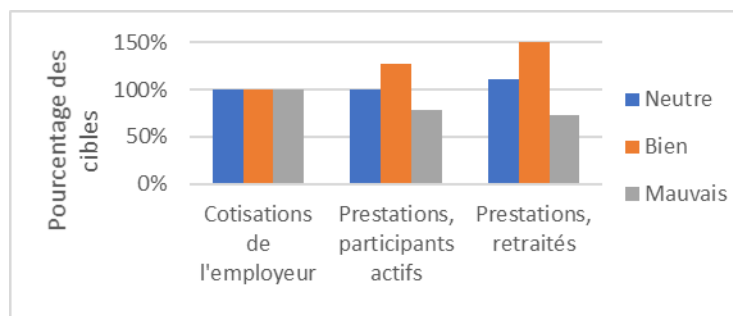
#### 4.1.2 Régime de retraite à cotisations cibles

Les régimes à cotisations cibles ne sont pas monnaie courante au Canada, mais nous en parlons ici par souci de clarté et d'exhaustivité et parce qu'ils sont appelés aux États-Unis des « régimes à prestations cibles ». Il s'agit d'un type de régime à cotisations déterminées pour lequel l'âge du participant est pris en compte dans la détermination des cotisations. Les cotisations qui varient selon l'âge ou le service doivent satisfaire à des critères de non-discrimination, essentiellement une démonstration que les variations sont nécessaires pour fournir la même rente projetée.

Le taux de cotisation moyen de l'employeur dépend de la distribution des âges des employés, de sorte que l'employeur assume le risque que les taux de cotisation augmentent si l'âge moyen de la main-d'œuvre augmente. Comme dans le cas d'un régime à cotisations déterminées traditionnel, l'employeur pourrait juger que ce nouveau taux de cotisation global est approprié ou décider de modifier les taux de cotisation.

#### 4.1.3 Illustration des risques associés à un régime à cotisations déterminées

Les gains et pertes sur placement et les variations des taux d'intérêt du marché n'influent pas sur les cotisations aux régimes de retraite à cotisations déterminées. Ils produisent des variations plus grandes du revenu de retraite annuel des personnes qui touchent déjà ce revenu que les variations du revenu de retraite projeté des soldes de compte des employés actifs, parce que les soldes et l'horizon temporel diminuent.



## 4.2 Quote-part des actifs

Il est possible d'établir un régime de retraite qui intègre la mutualisation des risques tout en préservant les éléments essentiels d'un régime à cotisations déterminées. Les gains de certains participants seront compensés par les pertes des autres participants. Les gains ou pertes nets pour l'ensemble du régime seront rapidement répartis entre tous les participants. Ce processus sera plus transparent que dans les autres types de régimes de retraite.

Caractéristiques :

- Les comptes individuels ou les quotes-parts théoriques d'actifs comprennent tous les actifs;
- L'attribution des cotisations et des montants perdus dépend des prestations cibles et des cotisations globales du groupe;
- Les attributions de cotisations respectent les règles de l'impôt sur le revenu applicables aux dispositions à cotisations déterminées;
- L'attribution des rendements des placements peut dépendre des soldes cibles ou réels des comptes et des degrés de tolérance au risque des catégories d'employés;
- Les options de retraite comprennent la rente viagère variable et, éventuellement, le transfert sortant;
- L'augmentation automatique des cotisations ne peut être déclenchée en raison de déficits;
- Les hausses et les baisses des prestations accumulées se produisent régulièrement;
- L'employeur peut modifier les modalités du régime.

Implications :

- Le facteur d'équivalence constitue une cotisation;
- Les charges comptables constituent une cotisation;
- La valeur de transfert correspond au solde du compte ou à la quote-part estimée des actifs;
- Il pourrait être utile de prendre en compte les facteurs de sélection afin de réduire l'interfinancement prévisible.

### 4.2.1 Régime à cotisations déterminées avec rente viagère à paiements variables

La proposition de mettre en place un accord (interentreprises) de ce type, en gestion commune, est en cours de préparation<sup>29</sup>. Comme nous l'avons vu à la section 2, l'agrément fiscal a constitué un obstacle. Afin qu'aucun risque des retraités ne soit partagé avec les employeurs ou les employés actifs, les risques de longévité et de placement liés aux retraités doivent être absorbés uniquement par ces derniers.

---

<sup>29</sup> Voir la description de cette proposition à l'adresse [www.idealcanadianpensionplan.ca/](http://www.idealcanadianpensionplan.ca/).

L'exemple le plus souvent cité d'un régime de ce type est le régime de retraite des professeurs de l'Université de la Colombie-Britannique<sup>30</sup>. Outre les options habituelles de rente assurée et de transfert de sommes forfaitaires, les participants peuvent choisir une rente viagère variable provisionnée d'un taux minimal de 4 % ou de 7 %. À noter que les mesures budgétaires permettant de nouveaux accords de rentes viagères à paiements variables ne font pas état d'un taux de rendement minimal comme 4 %. Elles indiquent plutôt que la rente mensuelle initiale indexée doit être actuariellement équivalente au solde du compte à cotisations déterminées. Il ne sera pas possible d'établir un nouveau régime comportant un taux de rendement minimal fixe et aucune disposition pour des ajustements à la table de mortalité. Si les rendements prévus des actifs du régime sont élevés et que l'inflation attendue est faible, un taux minimal fixe pourrait entraîner une indexation prévue supérieure aux plafonds fiscaux. Autrement dit, les facteurs utilisés pour convertir les soldes des comptes à cotisations déterminées en taux de rente mensuels initiaux ne resteront pas fixes, mais varieront en fonction des rendements des placements du marché et des améliorations de la mortalité. Les ajustements annuels requis seront une combinaison des modifications de la table de mortalité, des ajustements du taux d'actualisation de référence, et des augmentations ou des diminutions des rentes en cours de versement. Tout lissage des gains et pertes relatifs aux retraités existants permettra également de lisser les nouvelles rentes, grâce à des ajustements de la base actuarielle. On ne s'attend pas à ce que les hausses des rentes suivent l'IPC et rien ne garantit que les rentes demeureront égales ou supérieures au niveau initial. En vertu des règles de l'impôt sur le revenu applicables aux régimes à cotisations déterminées, les employeurs ou les employés actifs ne peuvent verser de cotisations supplémentaires à l'égard d'anciens employés si les prestations diminuent en termes réels ou nominaux.

#### 4.2.2 Régime individuel à prestations cibles

Aucun des régimes à prestations cibles qui existent déjà n'a été largement accepté par les promoteurs des régimes traditionnels à prestations déterminées ou à cotisations déterminées. Cela peut s'expliquer par le fait que l'on n'a pas répondu à leurs préoccupations concernant la fiscalité, le financement, la comptabilité, la gouvernance, la transparence et l'équité. Pour approfondir l'analyse, l'accord hypothétique suivant est présenté à des fins d'étude et de comparaison. Il pourrait être considéré comme un régime collectif à cotisations déterminées sans partage des risques entre les générations ni coussins de capital<sup>31, 32</sup>.

---

<sup>30</sup> Les communications aux employés concernant l'option de rente variable se trouvent à l'adresse <https://faculty.pensions.ubc.ca/overview>. Pour une analyse des avantages de l'approche privilégiée par l'Université de la C.-B. pour convertir l'épargne-retraite en rentes, voyez Y. Gang. « Variable Annuities touted as a 'good third option' for DC decumulation », *Benefits Canada*, octobre 2016. [www.benefitscanada.com/news/variable-annuities-touted-as-a-good-third-option-for-dc-decumulation-88072](http://www.benefitscanada.com/news/variable-annuities-touted-as-a-good-third-option-for-dc-decumulation-88072)

<sup>31</sup> Pour une analyse des avantages de cette approche, voir P. Pielichata. « U.K. Experts: Just Say No to Capital Buffer Requirement », *Pension & Investments*, 2019, [www.pionline.com/article/20190121/PRINT/190129982/u-k-experts-just-say-no-to-capital-buffer-requirement](http://www.pionline.com/article/20190121/PRINT/190129982/u-k-experts-just-say-no-to-capital-buffer-requirement)

<sup>32</sup> Pour une analyse des conséquences des coussins de capital, voyez B. Sanders, *Analysis of Target Benefit Plan Design Options*, Society of Actuaries, février 2016. [www.soa.org/globalassets/assets/files/research/research-2016-analysis-tbp-plan-design.pdf](http://www.soa.org/globalassets/assets/files/research/research-2016-analysis-tbp-plan-design.pdf)

Si l'écart supposé entre le taux de rendement des placements du régime et le taux d'augmentation salariale de chaque participant (y compris les augmentations salariales moyennes générales et les augmentations individuelles dues à l'ancienneté, au mérite et aux promotions) est de 0 %, le taux de cotisation normal requis pour un régime fin de carrière est constant pour tous les âges avant l'âge normal de la retraite. Un régime à cotisations déterminées avec un taux de cotisation fixe et sans choix individuel de placements, combiné à une rente viagère à paiements variables à la retraite, pourrait être considéré comme un régime à prestations cibles, la prestation cible étant définie selon une formule indexée salaires de carrière.

Il y a quelques failles dans ce point de vue :

- Même si un écart de 0 % entre les rendements des placements et les augmentations des salaires ouvrant droit à pension constitue une hypothèse globale raisonnable au moment de l'établissement du régime, il ne le restera pas pendant toute la durée du régime ni même pendant la carrière d'un employé.
- Même si les prestations de retraite anticipée et les formes facultatives de rente peuvent être fournies sur une base actuariellement neutre (c.-à-d. réduites pour une longue espérance de vie à la date de retraite anticipée et augmentées pour tout écart entre l'indexation après la retraite et les intérêts), les prestations de retraite ajournée seraient surprovisionnées.
- Le paiement de l'intégralité du solde du compte à cotisations déterminées à la cessation d'emploi ou au décès (y compris les augmentations salariales futures projetées) pourrait ne pas constituer une incitation suffisante pour maintenir en poste le personnel, de sorte que le promoteur pourrait préférer des prestations cibles plus modestes dans ces situations.
- Les ajustements des facteurs utilisés pour convertir le solde du compte de retraite en rente viagère à paiements variables requise par les rendements des marchés émergents et les attentes de mortalité entraîneront des variations à la fois des prestations cibles individuelles et moyennes.

La mise au point de ces éléments de conception pourrait permettre ceci :

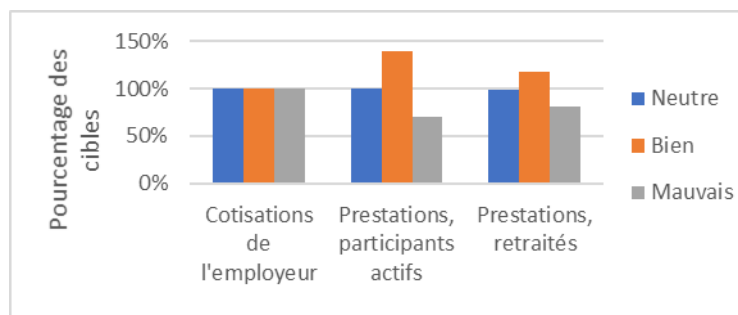
- L'attribution de tous les actifs du régime aux soldes des comptes individuels des participants à chaque date d'évaluation (comme l'exigent les règles de l'impôt sur le revenu et les PCGR des États-Unis qui s'appliquent aux régimes à cotisations déterminées).
- Des cotisations normales obligatoires totales de l'employeur qui tiennent compte du taux d'accumulation cible et des hypothèses actuarielles actuelles pour les participants actifs, sans ajustement pour les excédents ou les déficits des soldes de compte par rapport à la valeur actuarielle des prestations cibles accumulées (comme l'exigent les IFRS et les NCECF qui s'appliquent aux régimes à cotisations déterminées).
- L'attribution des cotisations aux soldes des comptes individuels des participants en proportion de leur cotisation d'exercice selon la méthode actuarielle de nivellement globale des cotisations, nette d'actif (le pourcentage fixe de leur rémunération qui, pris avec le solde de leur compte, financera entièrement leur prestation cible à la retraite), sous réserve d'un plancher de zéro.

- Des facteurs d'équivalence qui sont fonction des cotisations attribuées.
- Des valeurs de transfert ou des rentes différées payables à la cessation d'emploi ou au décès avant l'âge de la retraite anticipée, qui sont déterminées comme étant le passif pour les prestations cibles provisionnées sur base de continuité (comme l'exigent les règles provinciales d'acquisition).
- Des prestations de retraite anticipée, de retraite normale et de retraite ajournée qui sont déterminées, en utilisant tout le solde du compte, comme une rente viagère à paiements variables.
- La communication annuelle aux participants de leur prestation cible accumulée et projetée, de leur prestation cible provisionnée, du solde de leur compte et de la portion du solde du compte qui aurait été payable à titre de valeur de transfert à la cessation ou au décès à la date du relevé annuel.
- L'attribution du rendement du passif en proportion des soldes cibles des comptes.
- L'attribution, en proportion des cotisations, des montants perdus en cas de cessation ou de décès avant la retraite.
- L'attribution des gains ou des pertes sur placements axés sur le rendement (différences entre le rendement réel et le rendement du passif) selon l'échéance du compte, avec plus de risque pour les jeunes participants et moins de risque pour les participants âgés et les retraités (un tel accord devrait être construit de manière à ce qu'il n'y ait pas d'interfinancement entre les participants actifs qui accumulent des services et les retraités qui participent à une rente viagère à paiements variables).

L'objectif d'un tel accord serait de permettre le partage des risques entre les employés actifs relativement à une prestation cible, sans créer de réserve non affectée ni de risque de variations des cotisations de l'employeur attribuables aux services passés. Le défi consisterait à atteindre un équilibre raisonnable entre la complexité, l'équité perçue et la réalisation des objectifs individuels.

#### 4.2.3 Illustration des régimes avec quotes-parts d'actifs

Dans un régime individuel à prestations cibles, les rendements des placements peuvent être attribués en fonction de la tolérance au risque. Même si le risque global des actifs du régime est le même pour tous les groupes de participants, les effets sur les retraités seront moindres.



### 4.3 Contribution déterminée, prestation cible

La plupart des nouveaux régimes à prestations cibles sont décrits comme des régimes à cotisations déterminées pour les employeurs et des régimes à prestations déterminées pour les participants. Les prestations peuvent être réduites si nécessaire, mais on peut raisonnablement s'attendre à ce que la prestation cible soit réalisée ou dépassée.

Caractéristiques :

- Le solde des comptes individuels ne comprend que les cotisations des employés (le cas échéant);
- Aucune attribution individuelle des actifs, des rendements des placements ou des cotisations de l'employeur;
- Les options de retraite comprennent la rente viagère et (peut-être) le transfert sortant;
- Les cotisations sont fixées selon les modalités du régime;
- L'augmentation automatique des cotisations ne peut être déclenchée en raison de déficits;
- Les hausses et les baisses des rentes reflètent les nouveaux résultats;
- Les modalités du régime peuvent être modifiées par un syndicat ou par des fiduciaires indépendants de l'employeur.

Implications :

- Le facteur d'équivalence correspond à neuf fois la cotisation ou la rente normalisée, selon que les conditions du régime de retraite interentreprises déterminé sont remplies ou non;
- Les charges comptables correspondent aux cotisations (à l'exception des charges au titre des prestations définies dans le cas d'un régime à employeur unique soumis aux PCGR des États-Unis);
- La valeur de transfert correspond à la valeur de la prestation cible sur base de continuité.

#### 4.3.1 Régime interentreprise canadien

La plupart des régimes de retraite interentreprises au Canada sont semblables à ceux des États-Unis, sauf en ce qui concerne les déficits. Il est permis de réduire les prestations, y compris les prestations accumulées, à condition que la réduction des rentes en cours de versement ne soit pas disproportionnée par rapport à la réduction des prestations des participants actifs. Il n'y a pas de frais de sortie pour les employeurs qui se retirent du régime. Par conséquent, les employeurs ne partagent les risques des régimes de retraite que dans la mesure dans laquelle ils sont disposés à verser des cotisations accrues pour les services rendus au cours de l'exercice, ou sont tenus de le faire en vertu de conventions collectives sectorielles avec les employés actuels.

Les risques sont partagés entre les employés et les retraités. Les risques sont partagés entre les générations d'employés dans la mesure où les employés sont disposés à absorber les déficits attribuables aux retraités afin d'éviter une réduction proportionnelle de leurs propres prestations. Il n'est pas nécessaire de s'appuyer sur la bonne qualité des résultats pour améliorer les prestations des groupes de participants du régime en proportion de leur quote-part des actifs et des passifs. L'existence de bons résultats peut inciter à améliorer les prestations ou à réduire



les cotisations négociées ou à améliorer la sécurité des prestations pour les employés actifs et les nouveaux entrants.

Les employeurs prennent part aux risques en négociant des changements aux taux de cotisation et en assurant la compétitivité relative de leur proposition de valeur pour leurs employés. Les coûts sont déterminés pour l'ensemble du régime de retraite, de sorte qu'ils sont partagés entre les employés et les employeurs participants d'une manière qui ne reflète pas fidèlement les avantages prévus.

#### 4.3.2. Proposition de régime collectif à cotisation déterminée de Royal Mail

Le service postal britannique et son syndicat principal ont négocié un nouvel accord de retraite. Les caractéristiques prévues, décrites dans la notice d'information à destination des employés<sup>33</sup>, s'établissent comme suit :

- Les membres accumulent une prestation salaires de carrière au taux de 1,25 %.
- Les cotisations de l'employeur et des employés sont fixées respectivement à 11,2 % et 4,0 % du salaire.
- Les rentes sont payables et réversibles à 50 % sur la tête du conjoint à compter de 67 ans, ou antérieurement sur une base actuarielle équivalente (ou ultérieurement, avec acquisition continue seulement).
- Les rentes accumulées et les rentes en cours de versement seront ajustées chaque année selon les mêmes facteurs, de sorte qu'à toute date d'évaluation, la valeur actuarielle des prestations accumulées et ajustées, les réductions prévues (s'il y a lieu) et le niveau durable des augmentations futures en fonction du coût de la vie équivaleraient à la valeur marchande de l'actif.
- Les hypothèses actuarielles seront les meilleures estimations étalonnées en fonction du marché et comprendront une prime de risque sur actions, mais sans marge de prudence.
- Les valeurs actualisées aux fins de la transférabilité à d'autres régimes de retraite agréés représenteraient une part proportionnelle de l'actif.

Bien que ces éléments de conception ne comportent pas de coussin explicite contre les mauvais résultats futurs, la détermination des augmentations annuelles à un taux qui peut être maintenu indéfiniment représente un coussin implicite. En fait, dans son mémoire public relatif à ce régime, l'Institute and Faculty of Actuaries indique que le provisionnement des augmentations futures au même taux que l'augmentation de l'année en cours [traduction] « pourrait normalement être projeté comme étant égal à la moitié de l'actif – autrement dit, les rentes des régimes collectifs à cotisations déterminées, sans autres augmentations, pourraient être provisionnées à hauteur d'environ 200 % »<sup>34</sup>. Le coût d'un ajustement supplémentaire au coût de la vie de 1 % par année qui doit être maintenu indéfiniment est disproportionnellement plus élevé pour les jeunes

---

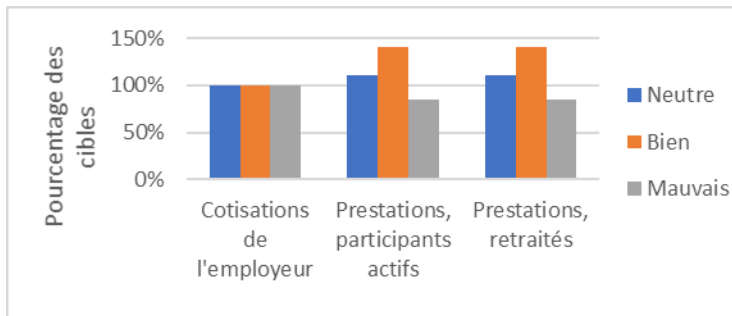
<sup>33</sup> Royal Mail Group et Communication Workers Union, Anticipated Collective DC (CDC) Pension Pesign. 2018. [www.royalmailgroup.com/media/10542/scheme-design-summary-booklet.pdf](http://www.royalmailgroup.com/media/10542/scheme-design-summary-booklet.pdf)

<sup>34</sup> Institute and Faculty of Actuaries, Delivering Collective Defined Contribution Pension Schemes - IFoA response to the Department for Work and Pensions, janvier 2019. Réponse à la question de consultation no 10. [www.actuaries.org.uk/system/files/field/document/IFoA%20response%20to%20DWP%20consultation%20-%20Delivering%20CDC%20schemes%20-%20FINAL.pdf](http://www.actuaries.org.uk/system/files/field/document/IFoA%20response%20to%20DWP%20consultation%20-%20Delivering%20CDC%20schemes%20-%20FINAL.pdf)

participants que pour les participants âgés, et les gains et pertes ne sont pas attribués en proportion du passif. Une plus grande proportion est attribuée aux jeunes participants et une plus petite proportion aux participants âgés.

#### 4.3.3 Illustration d'un régime à cotisations déterminées et à prestations cibles

Dans le cas d'un régime à cotisations déterminées et à prestations cibles, tel qu'un régime de retraite interentreprises canadien, les ajustements des prestations sont habituellement les mêmes pour tous les participants.



#### 4.4 Association de cotisants

Divers régimes de retraite prévoient le rajustement des cotisations des employés en fonction des gains et des pertes.

Caractéristiques :

- Les soldes des comptes individuels comprennent uniquement les cotisations des employés;
- Aucune attribution individuelle des actifs;
- Les options de retraite comprennent la rente viagère et (peut-être) le transfert sortant;
- Les rentes accumulées ne peuvent être réduites, sauf dans des circonstances extrêmes;
- La bonification des prestations accumulées se produit rarement;
- Les ajustements au coût de la vie des rentes en cours de versement dépendent de l'obtention de bons résultats;
- Les employés et les employeurs versent des cotisations équivalentes;
- Les modalités du régime peuvent être modifiées par l'autorité législative ou par les fiduciaires qui sont entièrement ou partiellement indépendants de l'employeur.

Implications :

- Le facteur d'équivalence correspond à neuf fois la cotisation ou la rente normalisée, selon que les conditions du régime de retraite interentreprises déterminé sont remplies ou non;
- Les charges comptables suivent les règles relatives aux prestations déterminées, bien que les employeurs individuels participants utilisent probablement la cotisation lorsqu'un régime couvre un groupe d'employeurs, que ce soit sous contrôle commun ou non (avec des obligations d'information supplémentaires);
- La valeur de transfert est la valeur économique de la rente garantie avec ajustement éventuel pour la valeur de l'indexation conditionnelle.

#### 4.4.1 Régime de retraite conjoint

Les régimes de retraite conjoints sont monnaie courante dans le secteur public canadien<sup>35</sup>. Les employeurs et les employés versent une proportion fixe de la contribution totale requise. Les prestations pour services futurs peuvent être réduites si une augmentation des cotisations est inacceptable, mais aucune réduction des rentes des ex-employés n'est permise, ni dans les prestations futures attribuables aux services passés des employés actuels, sauf en cas de liquidation du régime. Les rentes sont liées au salaire dans les années précédant la cessation d'emploi et sont indexées en fonction de l'inflation après la cessation d'emploi, avant et après le début des paiements mensuels. La plupart des régimes ont été modifiés pour que le niveau de protection garantie contre l'inflation soit inférieur à 100 % des hausses de l'IPC, la protection intégrale contre l'inflation étant fonction des rendements des placements ou de la disponibilité de l'excédent. Outre cette caractéristique d'indexation conditionnelle, les ex-participants ne partagent pas les risques de provisionnement du régime.

Les régimes couvrent plusieurs employeurs de l'ensemble du secteur public et, en règle générale, les taux de cotisation versés par chaque employeur sont les mêmes, peu importe leur profil démographique ou l'excédent ou le déficit accumulé attribuable à leur participation antérieure. Des exceptions à cette règle se produisent lorsque des prestations spéciales sont versées à des groupes d'employés (des pompiers, par exemple) ou à titre de mesures transitoires lorsque des employeurs adhèrent à un régime de retraite conjoint.

De toute évidence, les employeurs et les employés partagent les coûts. Même en dehors de la responsabilité des déficits et des excédents accumulés, les particuliers et les groupes paieront plus ou moins que la valeur prévue des prestations en raison des différences dans leur profil démographique.

#### 4.4.2 Régime interentreprises américain

Les régimes de retraite interentreprises sont monnaie courante dans les métiers syndiqués. Les travailleurs changent souvent d'emploi, car leurs compétences sont recherchées. Les entrepreneurs en construction et d'autres entreprises participent au régime de retraite à mesure que les projets se concrétisent et que les travailleurs sont embauchés. Les modalités du régime de retraite peuvent être déterminées uniquement par le syndicat ou être négociées entre le syndicat et une association d'employeurs de l'industrie. Les cotisations sont censées être suffisantes pour financer les prestations à long terme.

En vertu des règles qui existaient au Québec avant 2019 et qui sont toujours en vigueur aux États-Unis, les prestations accumulées ne peuvent être réduites et les employeurs permanents ne peuvent échapper au coût des déficits<sup>36</sup>. Si les cotisations sont insuffisantes, les taux de cotisation

---

<sup>35</sup> On trouvera une brève description des régimes de retraite conjoints sur le site Web de la Commission des services financiers de l'Ontario, à l'adresse [www.fscs.gov.on.ca/fr/pensions/pension-plan-guide/pages/HRPPW-Types-of-Registered-Pension-Plans-and-Benefits.html](http://www.fscs.gov.on.ca/fr/pensions/pension-plan-guide/pages/HRPPW-Types-of-Registered-Pension-Plans-and-Benefits.html). Les détails des régimes individuels sont généralement accessibles au public sur les sites Web des régimes.

<sup>36</sup> Il s'agit d'une simplification. La Multiemployer Pension Reform Act de 2014 permet aux régimes interentreprises américains de réduire les prestations dans des circonstances extrêmes, essentiellement s'ils peuvent prouver que cela

peuvent être augmentés ou les taux d'accumulation des prestations des employés actuels peuvent être réduits. Les employeurs participants sont tenus de payer leur part du déficit accumulé avant de quitter le régime.

#### 4.4.3 Régimes à risques partagés au Nouveau-Brunswick

En 2012, le Nouveau-Brunswick a déposé un projet de loi à l'appui d'un nouveau type de régime de retraite<sup>37</sup>. Le régime à risques partagés vise à procurer aux participants du régime une grande sécurité en stabilisant les cotisations des employés et des employeurs. On doit effectuer tous les ans des simulations de crise pour démontrer qu'il existe une probabilité de 97,5 % que les prestations de base ne soient pas réduites et une probabilité de 75 % que les prestations accessoires (comme les ajustements au coût de la vie) soient maintenues sur une période de 20 ans. Les politiques du régime en matière de prestations, de provisionnement et de placements comprennent des déclencheurs pour l'ajustement des prestations, des placements et, dans la plupart des cas, des cotisations, l'objectif étant de parvenir à un équilibre entre les risques et les prestations projetées<sup>38</sup>. Dans la plupart des cas, les niveaux de provisionnement en dehors de la fourchette cible entraînent des changements aux cotisations de l'employeur et des employés, jusqu'à une limite prédéfinie. Les changements, d'abord aux prestations accessoires, puis aux prestations de base, ne sont apportés qu'une fois ces limites atteintes.

Les employeurs, les employés et les retraités participent tous au partage des risques, bien que le degré de partage des retraités soit moindre que celui des autres parties prenantes. Les risques sont aussi partagés entre les générations de participants par le biais des marges de prudence intégrées dans les cibles de provisionnement et les niveaux des réserves requises avant que l'augmentation des prestations et la réduction des cotisations puissent être déclenchées.

#### 4.4.4 Régime de retraite par financement salarial au Québec

Le régime de retraite par financement salarial (RRFS) au Québec est unique en son genre, en ce sens qu'il prévoit des ajustements des cotisations des participants pour tenir compte des déficits, mais pas d'ajustements des cotisations des employeurs<sup>39</sup>. Les retraités participent aux risques par le biais de l'indexation conditionnelle. Il doit s'agir d'un régime salaires de carrière ou d'un régime à rentes uniformes. Autrement dit, il n'est pas permis d'offrir la protection garantie contre l'inflation sous la forme d'un régime fin de carrière. Les participants actifs participent aux risques du régime par le biais de l'indexation conditionnelle pendant leur carrière, en plus de faire face aux risques de cotisation et à l'incertitude de l'indexation après la retraite. Le provisionnement

---

les empêchera de manquer d'actifs et que les participants votent la réduction. Les frais de sortie ne sont pas souvent payés.

<sup>37</sup> Une présentation sur cette réforme est disponible sur le site Web du gouvernement à l'adresse

[www2.gnb.ca/content/gnb/en/corporate/promo/pension.html](http://www2.gnb.ca/content/gnb/en/corporate/promo/pension.html).

<sup>38</sup> Voir, par exemple, Steele, J., « New Brunswick's Pension Change: The Shared Risk Pension Plan Model », *Pension Investment Association of Canada*, 2013. [www.osler.com/osler/media/Osler/reports/pensions-benefits/Pensions-New-Brunswick-Pension-Change.pdf](http://www.osler.com/osler/media/Osler/reports/pensions-benefits/Pensions-New-Brunswick-Pension-Change.pdf); Munnell, A.H., et Sass, S.A., « New Brunswick's New Shared Risk Pension Plan », *Center for Retirement Research, Boston College*, 2013. [http://crr.bc.edu/wp-content/uploads/2013/07/slp\\_33\\_508.pdf](http://crr.bc.edu/wp-content/uploads/2013/07/slp_33_508.pdf); Vestcor, « New Brunswick Public Service Pension Plan: Funding Policy », 2015. <https://vestcor.org/wp-content/uploads/2015/09/Final-EN-NBSPSP-Funding-Policy.pdf>

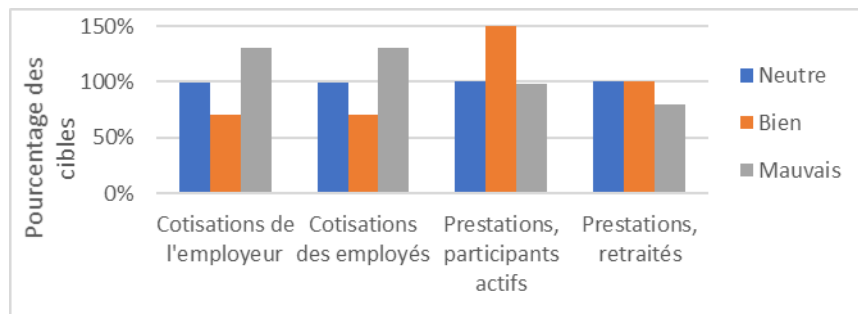
<sup>39</sup> On trouvera une courte description des régimes de retraite par financement salarial sur le site Web du gouvernement à l'adresse [www.rrq.gouv.qc.ca/fr/programmes/rcr/Pages/rrfs\\_nouveau\\_regime\\_retraite.aspx](http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/programmes/rcr/Pages/rrfs_nouveau_regime_retraite.aspx).

doit inclure la pleine indexation avant et après la retraite, ce qui, de concert avec la provision pour écarts défavorables prévue par règlement (la réserve de stabilisation du Québec), représente un élément important de prudence par rapport à la prestation garantie non indexée. Il n'est plus nécessaire de procéder au provisionnement sur une base de solvabilité.

Bien que les cotisations de l'employeur soient fixées selon les modalités du régime, le régime par financement salarial est normalement géré conformément à une convention collective. Les mauvais résultats et les hausses des cotisations des participants pourraient pousser à une augmentation des salaires ou des cotisations de l'employeur.

#### 4.4.5 Illustration d'une association de cotisants

Dans une association de cotisants, les variations des prestations des retraités se limitent à l'indexation conditionnelle. La plupart des risques économiques sont absorbés dans les cotisations. Dans l'illustration ci-dessous, les cotisations de l'employeur et des employés peuvent varier entre 70 % et 130 % du niveau initial et les gains à l'extérieur de cette fourchette servent à la bonification des prestations des participants actifs, tandis que les pertes en dehors de cette fourchette sont absorbées d'abord par l'élimination de l'indexation conditionnelle, puis par la réduction des prestations éventuelles des participants actifs (qui ne figurent pas dans l'illustration). L'indexation conditionnelle est incluse dans la prestation cible.



### 4.5 Prestation déterminée avec mécanismes d'ajustement

Caractéristiques :

- Les soldes des comptes individuels comprennent uniquement les cotisations des employés;
- Aucune attribution individuelle des actifs;
- Les cotisations correspondantes de l'employeur peuvent être attribuées aux comptes des participants;
- Les options de retraite comprennent la rente viagère et (peut-être) le transfert sortant;
- La rente accumulée ne peut être réduite;
- L'employeur peut modifier les modalités du régime.

Implications :

- Le facteur d'équivalence correspond à neuf fois la rente normalisée;
- Les charges comptables suivent les règles relatives aux prestations déterminées, avec possibilité d'application des dispositions relatives aux cotisations onéreuses;
- La valeur de transfert est la valeur économique de la prestation minimale avec ajustement possible des cotisations et d'autres caractéristiques spéciales.

#### 4.5.1 Rentes variables à prestations déterminées

Quelques régimes qui prévoient l'accumulation de prestations déterminées minimales prévoient aussi des ajustements après la retraite en fonction d'un taux minimal. Chaque année que les rendements des placements sont supérieurs (inférieurs) au taux minimal, les rentes sont augmentées (ou, dans certains cas, diminuées). Si le taux minimal est fixé avec prudence, les augmentations seront fréquentes. Étant donné que ces régimes de retraite sont agréés en tant que régimes à prestations déterminées en vertu de la réglementation provinciale, les rentes à paiements variables peuvent être tenues d'avoir une disposition empêchant la réduction des rentes mensuelles ou des réductions inférieures au niveau initial. Les gains et pertes actuariels liés à la mortalité donnent lieu parfois à des ajustements de la rente, mais ils sont plus souvent absorbés par l'excédent ou le déficit général de provisionnement des prestations déterminées.

#### 4.5.2 Régimes de retraite contributifs

De nombreux régimes à prestations déterminées reçoivent des cotisations des employés. Presque tous les régimes de retraite contributifs doivent fournir une valeur minimale fondée sur le solde du compte de cotisation des employés. Certains régimes offrent plus que cela, d'une façon ou d'une autre. Plus particulièrement, les cotisations des employés peuvent être considérées comme une preuve que les employés ont le droit de prendre part à l'excédent du régime, ou servir de base pour répartir l'excédent.

##### 4.5.2.1 La règle des 50 %

La réglementation canadienne des régimes de retraite exige qu'au moins la moitié de la valeur d'un régime à prestations déterminées soit provisionné par les cotisations de l'employeur<sup>40</sup>. Si, à la cessation d'emploi, le solde du compte de cotisation de l'employé dépasse la moitié de la valeur de la rente, l'excédent est remboursé à l'employé à titre de prestation de retraite supplémentaire. Dans les faits, l'employé reçoit le solde du compte à cotisations déterminées, plus la moitié de la valeur des prestations déterminées.

Cette situation survient habituellement lorsque l'emploi prend fin avant l'admissibilité à la retraite anticipée. Toutefois, si le taux de cotisation et le taux d'actualisation utilisés pour calculer la valeur actualisée de la rente du régime à prestations déterminées sont suffisamment élevés (par rapport au taux d'accumulation et aux intérêts crédités sur les cotisations des employés), un remboursement de 50 % peut être effectué à l'âge de départ à la retraite.

---

<sup>40</sup> Les régimes fédéraux qui offrent une protection contre l'inflation après la retraite sont exemptés de cette exigence.

Dans la plupart des territoires et provinces, le taux d'intérêt crédité sur les cotisations des employés est le taux crédité sur les dépôts à terme à cinq ans. Dans certains des territoires et provinces, l'administrateur du régime peut (ou doit) créditer le taux de rendement réel des placements de la caisse de retraite. Quoi qu'il en soit, la règle des 50 % introduit un élément d'incertitude pour le participant, car ce sont les taux d'intérêt du marché qui servent à déterminer le montant du remboursement. Par conséquent, la règle des 50 % constitue une forme de partage des risques de taux d'intérêt et de placement avec le participant. Une partie de la perte attribuable à une baisse des taux d'intérêt du marché sera absorbée par le participant lorsque la règle des 50 % sera en vigueur.

#### 4.5.2.2 Régimes de retraite hybrides

Dans le contexte du partage des risques, le régime de retraite hybride est celui qui offre la valeur la plus grande entre un régime à prestations déterminées et un régime à cotisations déterminées. Habituellement, le solde du compte de cotisation du participant est égal à deux fois les cotisations du participant (c.-à-d. qu'il inclut les cotisations patronales correspondantes), plus les intérêts au taux de rendement réalisé par la caisse de retraite<sup>41</sup>. En plus des cotisations équivalentes à celles des employés, l'employeur devra financer le niveau plancher des prestations déterminées dans les cas où le solde du compte de cotisation est insuffisant.

Le régime de retraite hybride rétrécit l'éventail des coûts éventuels pour l'employeur par rapport à un régime non contributif à prestations déterminées, en raison de l'existence d'un coût minimal. Il s'agit d'une forme de partage des risques, bien qu'elle ne soit souvent pas comprise de cette façon. Seuls les bons résultats sont communiqués aux employés. Le régime de retraite hybride peut fonctionner pendant des décennies sans avoir besoin de plus que les cotisations équivalentes, si les rendements des placements sont bons et que les facteurs utilisés pour convertir les soldes des comptes de cotisation en rentes sont peu coûteux.

Lorsque les taux d'intérêt baissent ou que les placements ne donnent pas les résultats escomptés, le niveau plancher des prestations déterminées peut devenir l'élément dominant pendant une longue période.

À noter que le terme « hybride » désigne parfois un régime de retraite « mixte » ou « cumulatif » qui verse des prestations égales à la somme d'une rente basée sur des cotisations déterminées et d'une rente basée sur une formule de prestations déterminées. Dans la présente analyse, un accord qui verse une telle somme est considéré comme étant formé de deux régimes distincts, chacun étant classé selon ses propres caractéristiques de partage des risques.

#### 4.5.2.3 Fonds d'indexation

Certains régimes de retraite du secteur public tiennent un compte d'indexation distinct avec cotisations fixes. De 1970 à 1991, un instrument distinct, la *Loi sur les prestations de retraite supplémentaires*, prévoyait une indexation pour les fonctionnaires fédéraux<sup>42</sup>. Des accords

---

<sup>41</sup> Par exemple, voyez la notice d'information du régime de retraite de l'Université York à <https://retire.info.yorku.ca/files/2018/11/2018-Employee-Booklet.pdf>.

<sup>42</sup> Voir l'*Historique du régime de retraite de la fonction publique* à l'adresse [www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/regime-retraite/renseignements-regime/historique-regime-retraite-fonction-publique.html](http://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/regime-retraite/renseignements-regime/historique-regime-retraite-fonction-publique.html).

similaires sont toujours en place pour les employés du secteur public de la Colombie-Britannique<sup>43</sup>.

#### 4.5.3 Partage formel des gains

Dans certains cas, une formule explicite a été adoptée pour résoudre la question du montant de l'excédent pouvant servir à réduire les cotisations de l'employeur et du montant devant être réservé au profit de divers groupes de participants<sup>44</sup>. Une partie des gains et pertes actuariels liés aux placements et à la mortalité est affectée à la bonification des rentes, y compris aux ajustements au coût de la vie pour les retraités et aux ajustements de la formule de calcul des prestations ou des cotisations des participants actifs. Même si chaque groupe de participants peut avoir un compte de résultats distinct, le risque est transféré d'une génération à l'autre lorsque les employés prennent leur retraite et entrent dans le groupe des retraités sans transfert de leurs réserves accumulées.

#### 4.5.4 Régimes à solde de caisse

Le régime de retraite à solde de caisse est un régime à cotisations déterminées qui substitue un taux de rendement prédéfini au taux de rendement réel des placements<sup>45</sup>. L'employeur qui parraine ce type de régime assume le risque de placement. Le participant assume le risque d'inflation et le risque de taux d'intérêt. Ce type d'accord est largement répandu aux États-Unis<sup>46</sup>.

Ce type de régime n'est pas monnaie courante au Canada. Pour se conformer aux règles fiscales canadiennes, une rente annuelle explicite doit être spécifiée et des prestations accessoires variables doivent être incorporées pour que la valeur actualisée de cette rente corresponde au solde de caisse théorique.

#### 4.5.5 Illustration d'un régime à prestations déterminées avec partage des gains

Dans l'illustration ci-dessous, 50 % des gains sont partagés avec les participants au régime sous forme de bonification des prestations. Les pertes ne sont pas partagées, bien qu'une provision pour écarts défavorables soit incluse pour réduire la probabilité de ce résultat. Les régimes à prestations déterminées dotés d'autres types de mécanismes d'ajustement entraîneraient des écarts différents par rapport aux cibles.

---

<sup>43</sup> Voir Régime de pension de retraite de la fonction publique, ajustement en fonction de l'inflation, n.d.

<https://pspp.pensionsbc.ca/adjusting-for-inflation>

<sup>44</sup> L'exemple le plus notoire est celui des employés du Canadien National. On trouvera, à l'adresse suivante, un exposé sur ce régime qui a été fait devant l'Institut canadien des actuaires :

[www.actuaries.ca/meetings/pension/2007/fr/pdf\\_ppt/Caroline%20Drouin%20\(E\).pdf](http://www.actuaries.ca/meetings/pension/2007/fr/pdf_ppt/Caroline%20Drouin%20(E).pdf).

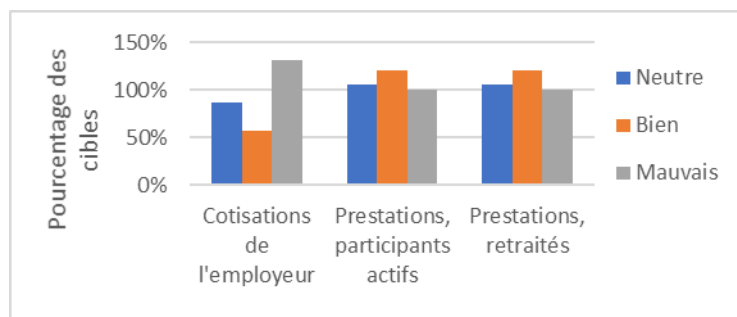
<sup>45</sup> Département du Travail des États-Unis, *Fact Sheet: Cash Balance Pension Plans*, États-Unis, novembre 2011.

[www.dol.gov/agencies/ebsa/about-ebsa/our-activities/resource-center/fact-sheets/cash-balance-pension-plans](http://www.dol.gov/agencies/ebsa/about-ebsa/our-activities/resource-center/fact-sheets/cash-balance-pension-plans)

<sup>46</sup> Selon les statistiques sommaires du département du Travail des États-Unis, 16 971 des 46 300 régimes à prestations déterminées ont été classés en 2016 comme des régimes à solde de caisse. Voir le tableau A.1 du Bulletin des régimes de retraite privés, résumé du formulaire 2016 5500 Rapports annuels, données extraites le 7 octobre 2018.

[www.dol.gov/agencies/ebsa/researchers/data/private-pension-plan-data](http://www.dol.gov/agencies/ebsa/researchers/data/private-pension-plan-data).





#### 4.6 Prestation déterminée

Un régime de retraite à prestations déterminées à employeur unique est aujourd'hui considéré comme une promesse contractuelle de l'employeur de verser une rente qui est déterminée par la formule du régime. Les employeurs décident du montant des cotisations, sous réserve des minimums et des maximums imposés par les règlements sur les rentes et l'impôt. Les placements requis pour procurer les prestations projetées à chaque participant sont pris en compte dans le calcul des cotisations globales, mais les soldes individuels du passif ne sont pas comptabilisés ni déclarés.

Caractéristiques :

- Droit incontestable de l'employeur à l'excédent;
- Un fonds de garantie, un contrat collectif d'administration des dépôts ou un autre mécanisme pour garantir les prestations en cas d'insolvabilité du promoteur du régime;
- Aucune attribution individuelle des actifs ou des rendements des placements;
- Les options de retraite comprennent la rente viagère et, éventuellement, le transfert sortant;
- La rente accumulée ne peut être réduite;
- L'employeur peut modifier les modalités du régime.

Implications :

- Le facteur d'équivalence correspond à neuf fois la rente normalisée;
- Les charges comptables suivent les règles relatives aux prestations déterminées, avec possibilité d'application des dispositions relatives aux cotisations onéreuses, en raison des exigences de provisionnement des déficits de solvabilité;
- La valeur de transfert est la valeur économique de la prestation.

À la cessation d'emploi avant l'âge de départ en retraite, les employés peuvent transférer la valeur de rachat de leurs prestations accumulées hors du régime de retraite. Les valeurs actualisées dépendent largement des taux d'intérêt du marché et, en un sens, les fluctuations de la valeur actualisée représentent un risque de marché pour les participants du régime. Toutefois, ces fluctuations visent à préserver la valeur économique de la prestation déterminée et ne représentent donc pas un risque du point de vue de la sécurité du revenu de retraite. Les valeurs actualisées ne reflètent pas le rendement réel des placements de la caisse de retraite et ne sont pas systématiquement déclarées aux employés.

Lorsqu'on comptabilise les prestations déterminées, les actionnaires et les autres parties prenantes sont au courant, du moins en principe, de la juste valeur des actifs et des passifs, de sorte qu'il n'y a pas de partage des risques entre les générations de propriétaires. À première vue, il n'y a pas de partage des risques entre l'employeur et l'employé ou entre les employés. La rente est un salaire différé et les coûts et les risques liés au versement de celle-ci sont entièrement assumés par l'employeur.

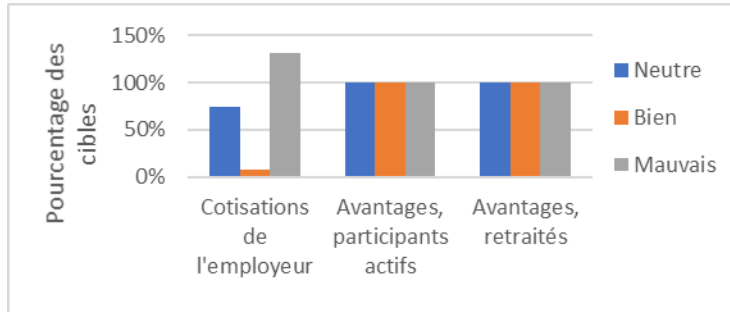
Un régime de retraite purement à prestations déterminées, du type évoqué dans cette catégorie, est peut-être plus répandu aux États-Unis et au Royaume-Uni qu'au Canada. Au Canada, la plupart des régimes de retraite à prestations déterminées comportent des éléments d'incertitude, à savoir les prestations réelles seront-elles supérieures ou inférieures à celles prévues par la formule, en raison des distributions de l'excédent, des défauts de paiement, de la protection ponctuelle contre l'inflation et des remboursements de cotisations? Dans le cas des participants à des régimes à prestations déterminées du secteur privé, la réduction des prestations en raison de la faillite des activités du promoteur pourrait être aussi probable que la réduction des prestations dans un régime de retraite à risques partagés du Nouveau-Brunswick.

Pour autant, cela ne veut pas dire que les participants à des régimes purement à prestations déterminées n'assument aucun risque.

- En général, les régimes de retraite du secteur privé ne sont pas indexés à l'inflation, de sorte que le risque de perte du pouvoir d'achat est entièrement assumé par les participants individuels. Les prestations peuvent être liées au salaire au cours des années précédant la cessation d'emploi, ou les taux uniformes de constitution des prestations peuvent être renégociés de temps à autre avec les taux de salaire, comme une forme de protection non garantie contre l'inflation avant la retraite.
- Les régimes de retraite ont beau subventionner généreusement la retraite anticipée, mais rien ne garantit que le participant conservera son emploi jusqu'à l'âge de la retraite anticipée. La perte d'emploi avant la retraite pose un risque grave pour la sécurité du revenu de retraite des participants des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur privé.
- Dans certains cas, les prestations de retraite anticipée ne sont versées que comme solution de rechange à l'indemnité de départ qui serait autrement payable par l'employeur (indemnités pour fermeture d'usine, pour cessation d'emploi involontaire, prestations assujetties à un consentement, périodes temporaires d'admissibilité à la retraite anticipée) – transfert d'une partie du risque et du coût de la perte d'emploi imprévue, de l'employeur et de l'employé à la caisse de retraite.
- Des modifications de la formule de calcul des prestations peuvent être apportées et le sont effectivement au fil du temps. Si le régime devient inabordable, il peut être aboli ou les prestations accumulées peuvent être réduites. Bien que les prestations ne puissent être réduites une fois qu'elles sont acquises, les prestations de retraite anticipée non acquises et les effets des hausses salariales futures sur les prestations pour services passés peuvent habituellement être réduits (sous réserve des lois et des dispositions du régime applicables).

#### 4.6.1 Illustration d'un régime à prestations déterminées

Dans un régime de retraite purement à prestations déterminées et non contributif, les gains et les pertes sont absorbés par les fluctuations des cotisations patronales. Vu que la cible de provisionnement est établie avec prudence, un résultat neutre produit une réduction des cotisations lorsque les provisions pour écarts défavorables ne sont pas utilisées.



## 4.7 Résumé des distinctions entre les types de régimes

Le tableau ci-dessous résume les différences entre les régimes de retraite.

**Tableau 2**

Caractéristiques des régimes de retraite

	Cotisation déterminée	Quote-part des actifs	Contribution déterminée, prestation cible	Association de cotisants	Prestation déterminée avec ajustements	Prestation déterminée
Taux d'accumulation prédéfini des prestations	Non	Possible	Oui	Oui	Oui	Oui
Les réductions des prestations accumulées sont permises	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Non
Améliorations conditionnelles	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
Plafonds fiscaux	CD	CD	PD	PD	PD	PD
Base du facteur d'équivalence	CD	CD	CD*	CD*	PD	PD
Comptabilité américaine	CD	CD	Interentreprises	Interentreprises ou DB	PD	PD
Comptabilité canadienne et internationale	CD	CD	CD	Interentreprises ou DB	PD	PD
Valeurs de transfert	Solde du compte	Solde du compte	Continuité	Valeur économique†	Valeur économique†	Valeur économique
Prestation de liquidation	Solde du compte	Solde du compte	Quote-part des actifs	Quote-part des actifs	Quote-part des actifs	Prestation assurée
Cible de cotisation	Fixée	Fixée	Continuité	Continuité	Solvabilité	Solvabilité
Partage de risques entre les générations	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Non
Capacité de modification (employeur unique)	Employeur	Employeur	Fiduciaires	Législateur	Employeur	Employeur
Titre de propriété	Oui	Oui	Non	Non	Non	Non

\* Si les conditions du régime de retraite interentreprises déterminé sont réunies.

† avec ajustements possibles pour l'indexation conditionnelle ou le solde du compte de cotisation.

## Section 5 : Orientations futures possibles

### 5.1 Options pour les sociétés inscrites en bourse

La volatilité et l'incertitude des coûts comptables des régimes à prestations déterminées augmentent les coûts d'emprunt et réduisent le cours des actions des sociétés inscrites en bourse<sup>47</sup>. Les investisseurs pénaliseront les régimes à prestations cibles par rapport aux régimes à cotisations déterminées et aux autres régimes de provisionnement, à moins qu'ils ne soient comptabilisés comme des régimes à cotisations déterminées.

La plupart des sociétés inscrites en bourse liquident leurs régimes à prestations déterminées et passent à des régimes à cotisations déterminées ou à d'autres types de régimes de provisionnement<sup>48</sup>. Un régime à risques partagés serait considéré comme une solution de rechange au régime à cotisations déterminées, plutôt qu'une évolution du régime à prestations déterminées.

Entre autres solutions de rechange qui pourraient être jugées peu attrayantes, mentionnons :

- Des éléments de conception qui exigent la comptabilisation applicable aux régimes à prestations déterminées;
- Des accords interentreprises prévoyant la transférabilité ou le partage des coûts avec des concurrents;
- Des accords qui nécessitent des variantes selon les provinces en raison des règles particulières en matière de provisionnement et de prestations.

Si les risques liés aux prestations déterminées sont pris en compte, on peut s'attendre à ce que les sociétés adoptent une approche d'économie financière en matière d'attribution et de placement du capital de risque des actionnaires. La valeur des ressources humaines devrait être supérieure à l'augmentation du coût du capital qui en résulte. Une évaluation transparente et juste de tous les risques et les passifs hors bilan au titre des avantages sociaux des employés sera essentielle.

Le régime collectif à cotisations déterminées pourrait être attrayant s'il offrait certains des éléments suivants :

- Des rentes viagères qui devraient être comparables ou supérieures à celles de régimes à cotisations déterminées;
- Une plus grande prévisibilité du revenu viager pour les participants du régime;
- Une corrélation moindre entre les taux de départ en retraite et les rendements boursiers;
- Pas plus de risque de confusion réglementaire ou de recours collectifs que pour les régimes à cotisations déterminées;

---

<sup>47</sup> Huang L. et M. Lalani. *Corporate Pension Risk Management and Corporate Finance: Bridging the Gap between Theory and Practice in Pension Risk Management*, Society of Actuaries, août 2015.

[www.soa.org/globalassets/assets/Files/Research/Projects/research-2015-corporate-pension-risk-management.pdf](http://www.soa.org/globalassets/assets/Files/Research/Projects/research-2015-corporate-pension-risk-management.pdf)

<sup>48</sup> F. Vettese. *The extinction of defined benefit pension plans is almost on us*, Globe and Mail, octobre 2018.

[www.theglobeandmail.com/investing/personal-finance/retirement/article-the-extinction-of-defined-benefit-pension-plans-is-almost-on-us/](http://www.theglobeandmail.com/investing/personal-finance/retirement/article-the-extinction-of-defined-benefit-pension-plans-is-almost-on-us/). À l'aide des données du tableau 1-10-0106-01 de Statistique Canada intitulé *Régimes de pension agréés (RPA), adhérents actifs et valeur marchande de l'actif, l'état contributif du régime*.

- Une diminution ou une augmentation modeste de la complexité et des coûts administratifs;
- Capacité d'ajuster les modalités du régime pour maintenir la comparabilité avec les concurrents du marché du travail;
- Une proposition de valeur unique qui aide à définir la culture organisationnelle;
- Des mécanismes facilitant la cessation d'emploi involontaire, la retraite progressive et l'ajournement de la retraite;
- Des incitations au maintien en poste des employés ayant de longs états de service qui reçoivent des augmentations au mérite, et des incitations à la retraite aux employés qui ont de longs états de service, mais qui ne reçoivent pas d'augmentations au mérite;
- Disposition pratique des obligations au titre des prestations de retraite dans le cadre d'acquisitions et de cessions d'entreprises.

## 5.2 Options pour les entités à tarifs réglementés, les sociétés à capital fermé et les entités sans but lucratif

D'autres entités du secteur privé sont moins réfractaires à la comptabilité s'appliquant aux régimes à prestations déterminées que ne le sont les sociétés inscrites en bourse. Ils craignent peut-être davantage les fluctuations des exigences de cotisation. Les régimes à cotisations déterminées et à prestations cibles ne sont pas sans attrait.

## 5.3 Options pour les employeurs du secteur public

Les questions comptables ne sont sans doute pas primordiales dans le choix d'une entente de partage de risques. De nombreux employés du secteur public sont déjà couverts par des régimes de retraite comportant des éléments de partage des risques. Pour ceux qui ne le sont pas, ou pour les régimes de retraite du secteur public qui font face à des difficultés en raison du vieillissement ou de la baisse du nombre de participants, toute la gamme des options pourrait être envisagée.

## 5.4 Conversion des prestations existantes

L'un des grands obstacles à l'adoption de nouveaux régimes à risques partagés a et continuera d'être la conversion des prestations existantes dans le nouveau régime. Sans conversion, les promoteurs devront exploiter pendant des décennies deux régimes distincts comportant des promesses de base et des risques différents. Le nouveau régime n'aura probablement pas suffisamment d'actifs ou de participants pour assurer une mutualisation efficace des risques et des placements.

Dans le cas de la conversion des prestations déterminées traditionnelles, le défi consiste à éliminer les garanties des prestations existantes lorsque la politique optimale de placement du régime à risques partagés n'est pas moins risquée que l'approche traditionnelle à l'égard des prestations déterminées, et lorsqu'elle est plus risquée qu'une approche de placement guidée par le passif.

Pour ce qui est de la conversion des comptes traditionnels à cotisations déterminées, le défi consiste à supprimer les choix de placement individuels et, dans certains cas, à introduire des éléments obligatoires de mutualisation des risques ou des cibles de variation des taux de

cotisation. La conversion aux régimes avec soldes de compte ou quotes-parts d'actifs sera plus facile à communiquer.

Le fait que le transfert de prestations de retraite d'un régime à un autre ou que le changement d'accord de retraite puisse donner lieu à des résultats désavantageux n'est pas un problème nouveau. Voici des exemples de situations où cela se produit déjà :

- Transfert de l'administration d'un régime de retraite à cotisations déterminées à un nouveau dépositaire offrant une nouvelle gamme d'options de placement;
- Transfert d'actifs et fusion de régimes de retraite diversement provisionnés qui offrent des prestations accessoires différentes;
- Transfert des participants et des prestations déterminées accumulées à un nouvel employeur aux termes d'un accord de transfert réciproque;
- Conversion des droits à prestations déterminées en cotisations déterminées;
- Adoption d'une réduction des cotisations patronales en application des mesures d'allègement du provisionnement du déficit de solvabilité;
- Modification des dispositions de retraite anticipée ou d'autres aspects des formules à prestations déterminées qui ne réduisent pas la valeur actualisée des prestations de cessation d'emploi à la date de la modification, mais qui pourraient procurer des prestations futures plus petites dans certaines circonstances (modifications défavorables).

Les changements de ce genre nécessitent des communications, un examen réglementaire et, dans bien des cas, le consentement des participants. Un éventail d'options réglementaires a émergé :



- Communication du changement aux organismes de réglementation et aux participants touchés, avant la date d'entrée en vigueur
- Possibilité pour les participants de donner leur avis sur les changements avant l'approbation réglementaire
- Approbation réglementaire avant la date d'entrée en vigueur
- Consentement de l'agent de négociation collective
- Refus du changement si une proportion suffisante des membres touchés s'y oppose
- Refus du changement à moins qu'une proportion importante des participants de chaque catégorie touchée n'accepte le changement de façon proactive
- Consentement individuel des participants

Outre les exigences réglementaires (qui ne sont pas uniformes d'une province et d'un territoire à l'autre), les promoteurs de régimes de retraite qui procèdent à une modification en profondeur de l'accord de partage de risques adopteront des stratégies de communication afin que les participants concernés comprennent bien les conséquences du changement. Il peut s'agir de communications écrites, de présentations, de logiciels de modélisation ou de consultations personnelles. La communication efficace réduit les risques fiduciaires et accroît la valeur des régimes de retraite d'employeurs.

Le tableau ci-après porte sur la conversion des prestations pour services passés d'une catégorie de partage des risques à une autre (ou des changements aux accords de partage des risques au sein d'une catégorie). Il laisse entendre que certains types de changements sont relativement mineurs en termes de nouveaux risques pour les participants des régimes et qu'ils pourraient s'opérer moyennant une procédure simple de consentement, tandis que d'autres sont si importants qu'ils justifient une procédure de consentement plus onéreuse.

Bien entendu, même un changement des dispositions de partage des risques au sein d'une catégorie modifie de façon importante les droits des participants, ce qui nécessite un examen attentif de la part des parties prenantes et des organismes de réglementation. Lorsque nous qualifions un changement de mineur, nous voulons simplement dire qu'il pourrait s'opérer sans une participation importante des participants au processus décisionnel et sans donner la possibilité à chacun de retirer sa participation.



**Tableau 3**

Complexité de la conversion entre régimes de partage de risques

		Disposition de partage de risques avant la conversion					
		Cotisation déterminée	Quote-part d'actifs	Cotisation déterminée, prestation cible	Association de cotisants	Prestation déterminée avec ajustements	Prestation déterminée
Partage des risques après la conversion	Cotisation déterminée	S.O.	Mineur	Majeur	Majeur	Majeur*	Majeur*
	Quote-part d'actifs	Mineur	Moyen	Moyen	Majeur	Majeur	Majeur
	Cotisation déterminée, prestation cible	Majeur	Majeur	Moyen	Moyen	Moyen	Majeur
	Association de cotisants	Majeur	Majeur	Mineur	Mineur	Moyen	Moyen†
	Prestation déterminée avec ajustements	Majeur	Majeur	Mineur	Mineur	Moyen	Moyen
	Prestation déterminée	Majeur	Majeur	Mineur	Mineur	Moyen	S.O.

\* Il y a eu de nombreuses conversions de régimes à prestations déterminées en régimes à cotisations déterminées. À de rares exceptions près, les organismes de réglementation ne permettent pas la conversion des services passés sans le consentement de chacun des participants.

† Les régimes à prestations déterminées du secteur public du Nouveau-Brunswick ont été convertis en régimes à risques partagés sans le consentement individuel des participants.

### 5.5 Compression et liquidation

Comme nous l'avons mentionné dans l'introduction, il n'est pas raisonnable de s'attendre à ce que les régimes de retraite survivent pendant des siècles, ni même pendant toute la vie active et la retraite d'une personne type. Si un solide accord de partage des risques doit pouvoir survivre à l'évolution à long terme des marchés financiers, il doit quand même être modifié ou remplacé pour d'autres raisons. Les industries et les employeurs vont et viennent, et les tendances de l'emploi changent. Dans le secteur privé, la propriété d'une entreprise peut changer de main plusieurs fois au cours de la carrière d'un même employé. Il est important de prévoir les compressions, les modifications et les liquidations des régimes.

Quelles sont les conséquences sur le provisionnement et les prestations? La surmaturité pose-t-elle des risques impossibles à gérer? À quelle étape devrait-on enclencher une liquidation? Sans surprise, une tendance se dessine avec des défis et des résultats similaires pour tous les types de régimes dans chaque catégorie de partage des risques. Ces résultats sont résumés dans le tableau qui suit.

**Tableau 4**

## Liquidation et compression des régimes de retraite avec partage des risques

	Obligation de capitalisation de l'employeur à la liquidation	Définition de la prestation en cas de liquidation	Continuation du régime sans participants actifs	Modifications portant réduction
Cotisation déterminée	Aucune	Solde du compte	Possible	Jamais
Quote-part d'actifs	Aucune	Solde du compte	Tontine	Jamais
Cotisation déterminée, prestation cible	Aucune	Fraction provisionnée de la prestation cible	Tontine	Selon les modalités du régime
Association de cotisants	Éventuellement	Fraction provisionnée de la prestation cible	Impossible	Seulement à la liquidation
Prestation déterminée avec suppléments	Habituellement	Rente ou valeur actualisée	Possible	Uniquement les régimes de retraite fédéraux en difficulté
Prestation déterminée	Oui	Rente ou valeur actualisée	Possible	Jamais

Dans les régimes qui se situent à l'extrémité cotisations déterminées du spectre, une modification portant réduction en est une qui réduit le solde du compte du participant, tandis que dans les régimes situés à l'extrémité prestations déterminées du spectre, une modification portant réduction en est une qui réduit la pension accumulée du participant.

## 5.6 Champs de recherche à privilégier

- Quels sont les effets des autres accords de retraite sur les conjoints survivants, les bénéficiaires, les participants transférés et les participants suspendus?
- Quels sont les défis que posent les accords de partage de risques pour la répartition des prestations de retraite en cas de dissolution du mariage?
- Les accords de partage de risques bien conçus permettront-ils toujours que les cotisations soient supérieures à la valeur sans risque des prestations accumulées ou des exonérations de cotisations perpétuelles?
- Comment les régimes de retraite à risques partagés ont-ils été traités dans le cadre de fusions et d'acquisitions?
- Quelles difficultés les accords de partage des risques créent-ils pour les accords réciproques?

## Annexe A : Remerciements

L'auteur tient à remercier les personnes qui ont donné leur temps et leur expertise afin d'appuyer la préparation du présent document, notamment les actuaires ci-après nommés. Toute erreur n'engage que la responsabilité de l'auteur.

La révision technique de certaines parties du rapport a été réalisée par Steve Eadie, Gavin Benjamin, Martin Raymond, Lisa Schilling et Lauren Wilkinson.

### Groupe chargé de la supervision de la modélisation

Le groupe chargé de la supervision de la modélisation de retraite interne et axés sur les données canadiennes est une collaboration de l'Institut canadien des actuaires et de la Society of Actuaries. Il fournit une perspective des besoins en travaux de recherche en actuariat fondés sur des données du secteur des régimes de retraite, et des conseils relatifs aux priorités. L'auteur, la Society of Actuaries et l'Institut canadien des actuaires remercient le groupe de sa généreuse participation.

Malcolm Hamilton, FSA, FICA, M. Sc. \*

Chun-Ming (George) Ma, FSA, FICA, Ph. D.

Bonnie-Jeanne MacDonald, FSA, FICA., Ph. D.

Faisal Siddiqi, FSA, FICA

Michel St-Germain, FSA, FICA, MS \*

Jennifer Urquhart, FSA, FICA\*

Paul Winnett, FSA, FICA, CFA, M.A.

\* membre du groupe chargé de la surveillance du projet

## À propos de l'Institut canadien des actuaires

L'Institut canadien des actuaires (ICA) est l'organisme bilingue national et le porte-parole de la profession actuarielle au Canada. Nos membres se vouent à fournir des services et des conseils actuariels de la plus haute qualité. L'Institut fait passer l'intérêt public avant les besoins de la profession et ceux de ses membres.

### Vision

La sécurité financière des Canadiens.

### Mission

À titre de porte-parole bilingue de la profession actuarielle au Canada, nous assurons le progrès de la science actuarielle et de ses applications au profit du bien-être de la société.

### Valeurs

Les valeurs façonnent notre attitude et influencent notre éthique professionnelle. Nos valeurs sont :

#### Intégrité

Nous sommes des professionnels honnêtes et responsables; nous veillons au respect de principes éthiques stricts. Nous recourons à notre expertise, à nos normes rigoureuses et à notre objectivité pour assurer la prestation de conseils et de services actuariels de la plus haute qualité.

#### Communauté

Nous faisons passer l'intérêt public avant nos propres intérêts. Nos processus sont transparents et le bénévolat se situe au cœur de nos activités.

#### Avancement

Nous sommes engagés à prouver la valeur de la gestion efficace du risque. Nous recourons à l'innovation pour assurer le progrès de la science actuarielle et de ses applications.

Institut canadien des actuaires  
360, rue Albert, bureau 1740  
Ottawa (Ontario) K1R 7X7  
[www.cia-ica.ca](http://www.cia-ica.ca)

## À propos de la Society of Actuaries

Constituée en 1949, la Society of Actuaries (SOA) est l'un des plus importants organismes professionnels à l'échelle mondiale et est vouée au service de 30 000 actuaires membres et du grand public aux États-Unis, au Canada et ailleurs dans le monde. Conformément à l'énoncé de la vision de la SOA, les actuaires sont des chefs de file auprès des entreprises et élaborent et utilisent des modèles mathématiques pour mesurer et gérer le risque à l'appui de la sécurité financière des particuliers, des organisations et du grand public.

La SOA appuie les actuaires et fait progresser la connaissance au moyen de la recherche et de l'éducation. Dans le cadre de ses travaux, elle cherche à éclairer l'élaboration de la politique publique et à faciliter sa compréhension par le grand public par le biais de la recherche. Elle aspire à devenir une source de confiance en recherche et en analyse objective fondée sur des données, dans une perspective actuarielle pour ses membres, l'industrie, les décideurs et le grand public. Ce point de vue distinct provient de la SOA à titre d'association d'actuaires qui possèdent une formation officielle rigoureuse et une expérience directe de praticiens en recherche appliquée. La SOA est également fière de la possibilité de s'associer à d'autres organisations dans le cadre de ses travaux, le cas échéant.

La SOA collabore depuis longtemps avec les décideurs du secteur public et les organismes de réglementation pour la préparation d'études d'expérience historiques et l'élaboration de techniques de projection, de même que des rapports individuels sur les soins de santé, la retraite et d'autres sujets. Les travaux de recherche de la SOA ont pour but de faciliter les travaux des décideurs et des organismes de réglementation, et de suivre certains principes fondamentaux :

**Objectivité** : Les travaux de recherche de la SOA fournissent un éclairage et une analyse auxquels peuvent se fier d'autres personnes et organisations prenant part aux débats sur la politique publique. La SOA ne prend pas position ou n'appuie pas des projets de politique particuliers.

**Qualité** : Dans tous ses travaux et toutes ses analyses, la SOA vise les plus hautes normes de qualité et d'éthique. Notre processus de recherche est supervisé par des actuaires et des non-actuaires expérimentés représentant de nombreux secteurs et organismes professionnels. Un examen rigoureux des pairs garantit la qualité et l'intégrité de nos travaux.

**Pertinence** : La SOA fournit des travaux de recherche pertinents sur des sujets relevant de la politique publique. Ces travaux font progresser la connaissance actuarielle tout en présentant une perspective sur des questions stratégiques fondamentales, ajoutant ainsi à la valeur des travaux des intervenants et des décideurs.

**Quantification** : La SOA met à profit les compétences diverses des actuaires afin de produire des travaux de recherche et des constatations fondés sur les meilleures données et les meilleures méthodes. Les actuaires utilisent des modèles détaillés pour analyser le risque financier et fournir une perspective et une quantification distinctes. En outre, les normes actuarielles exigent de la transparence, et la divulgation des hypothèses et de la démarche d'analyse qui sous-tendent les travaux.

Society of Actuaries  
475 N. Martingale Road, bureau 600  
Schaumburg, Illinois 60173  
[www.SOA.org](http://www.SOA.org)