



Comité de révision des pensions
Document de travail

28 mai 2008

28 mai 2008

Aux parties intéressées,

Le gouvernement de la Nouvelle-Écosse a annoncé la révision de la loi sur les prestations de pension (*Pension Benefits Act*) afin que les meilleures pratiques en la matière puissent être mises en œuvre et que les retraités soient protégés.

Le comité de révision des pensions qui a été mis sur pied en février 2008 est composé des membres suivants : Bill Black, ancien PDG de la Maritime Life, a été nommé président du comité; Ron Pink, avocat d'expérience spécialisé dans le droit du travail; Dick Crawford, de Mahone Bay, ancien président de l'Institut canadien des actuaires, et moi-même.

Les membres de ce comité consulteront des employeurs, des employés ainsi qu'un certain nombre de parties intéressées, dans le but de déterminer ce qui doit être fait pour protéger encore plus les plans de pension en Nouvelle-Écosse.

Ce document de travail vise à présenter certains des plus importants problèmes liés aux régimes de pension et à inciter les personnes concernées à nous faire part de leur avis sur la question. Nous vous demandons par conséquent de bien vouloir prendre connaissance du présent document et d'envoyer vos commentaires aux membres du comité afin qu'ils soient en mesure de faire des recommandations sur la modification de la loi sur les prestations de pension (*Pension Benefits Act*). Pour en savoir plus sur la question, veuillez visiter le site du comité à www.gov.ns.ca/lwd/pensionreview ou communiquer avec la division de la politique au 1-800-567-7544 (numéro sans frais).

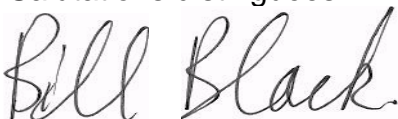
Veuillez faire parvenir vos commentaires, avant le **4 juillet 2008**, à l'adresse suivante :

Comité de révision des pensions
a/s de Travail et Développement de la main-d'oeuvre
Division de la politique
C.P. 697
Halifax, N.-É.
B3J 2T8

Télécopieur : 1-902-424-0575
Courriel : lwdpolicy@gov.ns.ca

Nous vous remercions de votre coopération.

Salutations distinguées



Bill Black, président
Comité de révision des pensions

Table des matières

1. Introduction.....	3
2. Contexte.....	4
3. Loi sur les régimes de pension	8
3.1 Types de régimes	8
3.2 Changements liés à la loi	9
4. Questions de politiques.....	11
4.1 Régimes à prestations déterminées (PD) par rapport à régimes cotisations déterminées (CD)	11
4.2 Financement des régimes de pension	14
4.3 Excédents	17
4.4 Régimes de pensions interentreprises.....	19
4.5 Gouvernance.....	18
4.6 Harmonisation	22
4.7 Role des organismes de réglementation	23
4.8 Régimes d'épargne-retraite enregistrés collectifs (RÉER collectifs).....	24
4.9 Débloquer les fonds.....	25
4.10 Prestations acquises.....	25
5. Nouvelles modifications.....	26
5.1 Règle libératoire.....	26
5.2 Retraite progressive.....	27
5.3 Comptes d'épargnes libres d'impôts	27
ANNEXE A.....	29
ANNEXE B.....	30
Glossaire	Error! Bookmark not defined.

1. Introduction

Un certain nombre de changements se sont produits au cours des dernières années au plan des lois et au sein de la société. En outre, les pénuries de main-d'œuvre et la mobilité professionnelle sont de plus en plus importantes, les problèmes liés aux successions sont de plus en plus nombreux, et le nombre de jeunes va en s'affaiblissant. Au plan législatif, le gouvernement fédéral a voté une loi permettant les retraites échelonnées; la Nouvelle-Écosse n'a pas encore promulgué cette loi. Le droit d'un employeur d'avoir un régime de pension obligatoire se terminera en juillet 2009, ce qui permettra aux Néo-Écossais de continuer à travailler s'ils le choisissent.

En raison des nombreux changements qui se sont produits dernièrement, des dernières consultations publiques sur les pensions qui remontent à 1998, ainsi que de l'affaiblissement des taux de participation aux régimes de pension, le gouvernement de la Nouvelle-Écosse a annoncé en novembre 2007 qu'il mettrait sur pied un comité consultatif ayant pour mission de revoir le cadre législatif actuel se rapportant aux pensions. Un comité de révision des pensions a donc été créé en février 2008.

Le mandat du comité, lequel peut être obtenu sur demande, comprend les objectifs suivants :

- Revoir les normes législatives actuelles et examiner les améliorations qui permettront aux pensions de répondre aux besoins à la fois des employeurs et des employés.
- Rendre les cotisations et les régimes de pension plus abordables et plus accessibles, à la fois pour les employeurs et les employés.
- Assurer la pérennité des prestations de pension.
- Permettre aux participants d'être mieux informés sur leur régime de pension.
- Éliminer les règles et règlements qui ne sont pas nécessaires.

Ce document de travail vise à présenter certains des plus importants problèmes liés aux régimes de pension et à inciter les personnes concernées à nous faire part de leur avis sur la question.

Le comité en est à sa première étape et saura mettre à profit l'ensemble des commentaires qui lui seront envoyés pour adopter une position à partir de laquelle ses membres pourront faire des recommandations au ministre du Travail et développement de la main-d'œuvre. Pour permettre une rétroaction plus efficace, ce document contient un certain nombre de questions; il n'est toutefois pas nécessaire de s'y limiter.

2. Contexte

Le système de pension du Canada repose sur trois piliers. Les deux premiers piliers sont d'ordre public, c'est-à-dire (1) la Sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti (SRG), et (2) le régime de pension du Canada, ou, pour le Québec, le régime de rentes du Québec. Le troisième pilier concerne l'épargne personnelle avec les régimes de pension enregistrés et les régimes enregistrés d'épargne-retraite, lesquels sont financés par les citoyens eux-mêmes et parfois par les employeurs. Ce troisième pilier constitue donc le sujet de discussion central du présent document, et en particulier les régimes de pension enregistrés.

Selon Statistique Canada, il y avait en 2006 1 438 régimes de pension, auxquels participaient, en Nouvelle-Écosse, 169 134 travailleurs rémunérés. Parmi ces régimes, 495 étaient réglementés par la Nouvelle-Écosse. (Statistique Canada : Régimes de pension au Canada, 2006). Cela signifie donc qu'en Nouvelle-Écosse, seuls 41,1 % des travailleurs rémunérés cotisent à des régimes de pension; il s'agit d'une légère baisse puisque ce pourcentage était de 45,4 en 1996.

La Nouvelle-Écosse comptait en 2006 441,800 travailleurs rémunérés, parmi lesquels 272 000 ne cotisaient pas à un régime de pension enregistré. Ce chiffre comprend les travailleurs indépendants puisque ces derniers ne peuvent participer à un régime de retraite professionnel. Ces derniers devront donc, à leur retraite, compter sur les RÉER, les investissements personnels, ainsi que sur certains revenus accordés par le gouvernement comme la Sécurité de la vieillesse (SV), le Supplément de revenu garanti (SRG), et sur le Régime de pensions du Canada (RPC). Les Néo-Écossais sans emploi dépendront des mêmes sources de revenu, à moins qu'ils ne réintègrent la vie professionnelle. En 2006, la Nouvelle-Écosse comptait 36 400 personnes sans emploi². Actuellement, au Canada, le maximum auquel a droit une personne qui n'a pas cotisé à un RÉER, qui ne possède aucun revenu de placement et qui n'a pas cotisé au RPC, est de 1 136,33 \$ par mois (montant maximal de la SV et montant maximal du SRG), ce qui représente 13 636 \$ par an. Le besoin existe donc, pour les Néo-Écossais, d'économiser chaque fois que cela est possible en vue de la retraite.

Le gouvernement de la Nouvelle-Écosse est conscient que le nombre de personnes âgées augmente rapidement dans la province et qu'il y aura de plus en plus de pressions sur le logement et les programmes de services communautaires si aucun programme incitatif n'est mis sur pied pour favoriser l'épargne en vue de la retraite. La province est soumise à un certain nombre de coûts indirects pour la prestation de programmes d'aide destinés aux personnes âgées qui ont des petites retraites. La situation des personnes âgées de 45 à 65 ans qui éprouvent de la difficulté à se rendre jusqu'à la retraite, si elles ne possèdent pas un régime de pension, constitue un autre problème important.

² Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 282-0087, catalogue n° 71-001-XIE

En Nouvelle-Écosse, une proportion importante de la population active est couverte par les régimes de pension d'agences ou d'organismes gouvernementaux, que ce soit au niveau municipal, provincial, fédéral, militaire, ou encore des écoles et des universités; il existe également un certain nombre d'autres régimes publics.

Comme nous l'avons indiqué plus haut, notre société a subi un certain nombre de changements. En effet, les taux de chômage baissent depuis 1996, la demande de main-d'œuvre est de plus en plus importante, et le nombre de jeunes est en baisse. Selon Statistique Canada, en 2007, environ 17 % des personnes faisant partie de la population active de la Nouvelle-Écosse avaient plus de 55 ans, par rapport à 10 % en 1997.³ Par conséquent, il serait avantageux pour les employeurs d'inciter les personnes possédant beaucoup d'expérience à travailler plus longtemps, notamment en raison de l'introduction des retraites progressives.

Les tableaux suivants présentent le nombre de participants aux régimes de pension ainsi que les taux de cotisation, à la fois pour la Nouvelle-Écosse et le Canada, ainsi que le nombre de régimes et de participants en fonction de l'importance des groupes de participants.

Nombre de régimes et de participants par groupe de participants – Chiffres basés sur le nombre de participants à des régimes de pension qui sont employés, pour la Nouvelle-Écosse (période de référence : 1^{er} janvier 2006)

Nombre de participants	Régimes (au Canada)	Pourcentage	Participants (en N.-É.)	Pourcentage
0				
1	67	4,7%	67	-
2-9	117	8,1%	563	0,3%
10-49	280	19,5%	4 451	2,6%
50-99	176	12,2%	5 417	3,2%
100-499	398	27,7%	20 819	12,3%
500-999	145	10,1%	11 542	6,8%
1 000-4 999	207	14,4%	30 791	18,2%
5 000-9 999	21	1,5%	11 346	6,7%
10 000 – 29 999	17	1,2%	58 711	34,7%
30 000+	10	0,7%	25 427	15 %
TOTAL	1 438	100	169 134	100

Source : Information sur les pensions : Statistique Canada : Régimes de pensions du Canada, enquête n° 2609

³ Source : Statistique Canada : Enquête sur la population active, catalogue n° 71F0004XCB – Revue chronologique de la population active 2007

Taux de cotisation aux régimes de pensions, montants (\$) et nombre de participants pour la Nouvelle-Écosse et le Canada

	1996		2001		2005	
	N.-É.	Canada	N.-É.	Canada	N.-É.	Canada
Employés	376,900	-	415,200	14,946,200	443,100	16,167,700
RÉER/RÉER collectifs						
Nombre de participants	143,950	5,998,430	139,190	6,241,050	133,110	6,135,980
Contributions totales (\$)	615,298,000	26,381,304,000	574,546,000	24,438,914,000	608,457,000	30,581,252,000
Prestations déterminées						
Nombre de participants	132,509	4,453,907	132,236	4,534,941	132,340	4,600,581
Contributions totales (\$)	132,985,135	18,055,895,842	134,854,561	17,798,008, 709	314,017,511	N/A
Nombre de régimes	837	6,901	784	6,289	670	7,611
Total des participants – Régime public	82,308	2,301,478	82,887	2,361,626	87,365	2,488,453
Total des participants – Régime privé	50,201	2,152,429	49,349	2,173,315	47,975	2,112,128
Cotisations déterminées						
Nombre de participants	21,769	574,769	29,389	796,088	33,633	893,403
Contributions totales (\$)	40,994,489	1,288,544,305	72,090,258	2,057,790,641	108,471,546	N/A
Nombre de régimes	671	8,103	732	7,310	714	7,196
Total des participants – Régime public	5114	99,729	6,013	132,629	6,477	156,630
Total des participants – Régime privé	16,655	475,040	23,376	663,459	27,156	736, 773

Source : Informations sur les pensions : Statistique Canada : Régimes de pension au Canada, enquête n° 2609. Veuillez prendre note que les données en question sont datées du 1^{er} janvier de chaque année. Par conséquent, les données en date du 1^{er} janvier du tableau correspondent à l'année 2005. Informations sur les RÉER : Statistique Canada : Programmes de revenu de retraite du Canada 2006, catalogue n° 74-507XCB, tableau 111-0039; Chiffres sur l'emploi : Statistique Canada : Enquête sur la population active, catalogue n° 71F0004XCB. *Veuillez prendre note que ce tableau ne tient pas compte des régimes hybrides.*

Cotisants en Nouvelle-Écosse

	1996	2001	2005
	Employés et % d'employés	Employés et % d'employés	Employés et % d'employés
Régimes à prestations déterminées			
Total pour prestations déterminées	132 509 (35,2%)	132 236 (31,8%)	132 340 (29,9%)
<i>Total pour régimes publics</i>	<i>82 308 (21,8%)</i>	<i>82 887 (19,9%)</i>	<i>87 340 (19,8%)</i>
Régimes publics en N.-É.	21 938 (5,8%)	25 566 (6,2%)	32 274 (7,3%)
Régimes publics ailleurs	60 370 (16%)	57 321 (13,8%)	55 091 (12,5%)
<i>Total pour régimes privés</i>	<i>50 201 (13,3%)</i>	<i>49 349 (11,9%)</i>	<i>44 975 (10,2%)</i>
Régimes privés en N.-É.	22 543 (5,98%)	21 297 (5,1%)	19 808 (4,5%)
Régimes privés ailleurs	27 658 (7,3%)	28 052 (6,8%)	25 167 (5,7%)
Régimes à cotisations déterminées			
Total pour cotisations déterminées	21 769 (5,8%)	29 389 (7%)	33,633 (7,6%)
<i>Total pour régimes publics</i>	<i>5 114 (1,4%)</i>	<i>6 013 (1,4%)</i>	<i>6 477 (1,5%)</i>
Régimes publics en N.-É.	4 702 (1,2%)	5 397 (1,3%)	5 623 (1,3%)
Régimes publics ailleurs	412 (0,1%)	616 (0,1%)	854 (0,2%)
<i>Total pour régimes privés</i>	<i>16 655 (4,4%)</i>	<i>23 376 (5,6%)</i>	<i>27 156 (6,1%)</i>
Régimes privés en N.-É.	11 304 (3 %)	16 343 (3,9%)	19 709 (4,5%)
Régimes privés ailleurs	5 351 (1,4%)	7 033 (1,7%)	7 447 (1,2%)
Autres types de régimes	575 (0,15%)	514 (0,1%)	979 (0,2%)
Pas de régime de retraite enregistré	222 047 (58,9%)	253 061 (60,9%)	276 148 (62,3%)

RÉER/RÉER collectifs	-	139 190 (33,5%)	133 110 (30 %)
----------------------	---	-----------------	----------------

Source : Informations sur les pensions : Statistique Canada : Régimes de pensions au Canada, enquête n° 2609. Veuillez prendre note que les données en question sont datées du 1^{er} janvier de chaque année. Par conséquent, les données en date du 1^{er} janvier dans le tableau correspondent à l'année 2005. Informations sur les RÉER : Statistique Canada : Programmes de revenu de retraite du Canada 2006, catalogue n° 74-507XCB, tableau 111-0039; Chiffres sur l'emploi : Statistique Canada : Enquête sur la population active, catalogue n° 71F0004XCB.

Remarque : Selon les données de Statistique Canada, la moitié environ des cotisants à un RÉER sont également des participants à un régime de retraite.

3. Loi sur les régimes de pension

La loi sur les prestations de pension (*Pension Benefits Act*) régit les régimes de pension d'employeurs qui ont été établis pour les personnes qui ont un emploi en Nouvelle-Écosse. Cette loi ne s'applique ni aux travailleurs fédéraux, ni aux régimes de pension des fonctionnaires provinciaux, des enseignants, des juges, des membres de l'assemblée législative, ou des employés de la Sydney Steel Corporation.

La loi sur les prestations de pension (*Pension Benefits Act*) vise avant tout à protéger l'accès des employés aux prestations auxquelles ils ont droit en vertu de leur régime de pension.

La loi et les règlements sur les régimes de pension ont pour objectif :

1. d'isoler les fonds de pension des fonds des employeurs;
2. de prévoir l'acquisition de droits pour éviter la perte des prestations;
3. de faire en sorte que les employés puissent être adéquatement informés sur leurs prestations;
4. de prévoir des règlements adéquats pour la protection et les prestations des employés en cas de cessation d'emploi, de prise de retraite précoce ou tardive; ainsi que pour la protection des conjoint(e)s ou des bénéficiaires en cas de décès de l'employé(e) ou de divorce;
5. de faire en sorte que les engagements liés aux régimes de pension soient tenus.

Question:

Est-ce que la loi et les règlements sur les régimes de pension ont des objectifs supplémentaires?

3.1 Types de régimes de pension

Il existe deux principaux types de régimes de pension : 1) régimes à cotisations déterminées et 2) régimes à prestations déterminées. En vertu d'un régime à cotisations déterminées, les cotisations requises par l'employeur ou l'employé sont clairement établies. Les prestations qui découlent de ce type de régime correspondent aux montants auxquels les cotisations et les revenus de placement donnent droit.

Les régimes à prestations déterminées diffèrent des régimes à cotisations déterminées en ce sens que les montants accordés aux participants sont calculés en fonction d'une formule précise. L'employeur ou l'administrateur garantit un niveau de prestations précis, lequel doit être régulièrement revu par un actuaire pour estimer les fonds et les cotisations nécessaires au financement des prestations. Pour l'instant, ce type de régime est le plus répandu.

Il existe un troisième type de régime, quoique moins répandu, appelé « régime hybride ». L'on retrouve dans ce type de régime des caractéristiques des régimes à cotisations déterminées et des régimes à prestations déterminées. En effet, à la retraite, les participants à un régime

hybride peuvent recevoir des prestations de deux sources différentes : le régime à prestations déterminées (financé par les contributions de l'employeur), et le régime à cotisations déterminées (découlant des cotisations de chaque employé).⁴ Quoique peu répandus, les régimes hybrides vont peut-être, en raison d'une baisse des risques pour les employeurs, favoriser l'apparition d'un plus grand nombre de régimes à prestations déterminées.

Question :

Existe-t-il des régimes qui ne sont pas utilisés actuellement et qui pourraient offrir des prestations équivalentes à celles d'un régime à cotisations déterminées tout en minimisant les risques?

3.2 Changements liés à la loi

En Nouvelle-Écosse, la loi a été modifiée au cours des dernières années pour :

- (a) réduire les conséquences des dispositions relatives aux « prestations acquises ». En vertu de la loi sur les prestations des régimes de pension (*Pension Benefits Act*), un régime de pension qui accorde à ses participants des prestations de préretraite non réduites doit, à sa liquidation, permettre de fournir à ceux dont l'âge et les années de service totalisent au moins 55 années, des prestations acquises pour les prestations de préretraite non réduites. La loi en question a été modifiée pour supprimer l'obligation de financer des prestations acquises en vertu de l'évaluation de solvabilité; cependant, ces dispositions s'appliquent toujours aux liquidations totales ou partielles. Les coûts relatifs aux prestations acquises ont été évalués jusqu'à 35%, dans les cas extrêmes,⁵ pour les employeurs, et, dans certains cas, pour les cotisations des employés; ces dispositions s'appliquent pourtant à des situations limitées;
- (b) accorder des prolongements en ce qui concerne les exigences relatives aux paiements de solvabilité pour les municipalités, les universités et les régimes de pension interentreprises; l'allègement de la capitalisation est expliqué plus en détail ci-dessous;
- (c) ajouter des dispositions de capitalisation à la retraite, à la liquidation des régimes à prestations déterminées. La liquidation d'un régime de pension se produit quand un régime à prestations déterminées se termine et que son capital permet d'accorder les prestations auxquelles les participants ont droit en vertu dudit régime. La Nouvelle-Écosse a modifié la loi sur les prestations de régimes de pension (*Pension Benefits Act*) pour obliger les employeurs à financer intégralement un régime de pension quand une entreprise liquide ce dernier. En raison de ces changements, les participants aux

⁴ Bruce Cohen et Brian Fitzgerald, « *The Pension Puzzle: Your Complete Guide to Government Benefits, RRSPs and Employer Plans* », 3^e édition, Mississauga: John Wiley & Sons Canada, Ltd., 2007, pp 89-90

⁵ Watson Wyatt, « *Pension Plan Solvency: Weathering the Storm* », 2004, Watson Wyatt

régimes de pension sont donc davantage protégés quand un régime qui n'a pas été intégralement financé est liquidé.

Le gouvernement fédéral a récemment apporté certains changements à la Loi sur l'impôt sur le revenu pour permettre aux travailleurs plus âgés de continuer à travailler à temps partiel et à cotiser à un régime de pension, ainsi qu'à recevoir, en même temps, une partie de leurs prestations de retraite.

Nous abordons ces changements plus en détail un peu plus loin.

4. Questions de politiques

4.1 Régimes de pension à prestations déterminées (PD) par rapport à régimes de pension à cotisations déterminées (CD)

Nombreux sont ceux qui se préoccupent du fait que les Canadiens n'investissent pas suffisamment dans leur retraite. Comme nous l'avons déjà indiqué, en 2006, quelque 272 000 Néo-Écossais n'ont pas cotisé à un régime de pension. Même si parmi ces personnes une partie possède sans doute des économies sous forme par exemple de RÉER ou de placements personnels, nous pouvons toutefois présumer qu'un certain nombre n'a aucun investissement et dépendra donc des prestations du gouvernement comme la Sécurité de la vieillesse, le Supplément de revenu garanti et le Régime de pensions du Canada. Étant donné que beaucoup de Canadiens n'investissent peut-être pas suffisamment dans leur retraite, certaines personnes suggèrent que les régimes à prestations déterminées devraient être favorisés puisqu'il s'agit de la meilleure façon d'économiser en vue de la retraite. La principale caractéristique d'un régime à prestations déterminées est la suivante : les répondants garantissent aux participants une pension déterminée à leur retraite – il s'agit parfois d'un montant précis, mais plus généralement d'un montant lié au revenu gagné avant la retraite.⁶ Pour ce type de régime, les participants n'ont pas besoin d'être des experts en investissements pour pouvoir épargner. L'ancien gouverneur de la Banque du Canada, David Dodge, a, en novembre 2005, incité les employeurs à maintenir les régimes à prestations déterminées et a confirmé leur importance en tant que « moyen économiquement efficace de transférer des risques aux personnes les mieux en mesure de pouvoir les supporter ».⁷

Contrairement à l'avis de M. Dodge sur la question cependant, il reste que les employeurs ne préfèrent pas autant qu'avant les régimes à prestations déterminées en raison des risques qu'ils comportent. Certains employeurs ne permettent pas à leurs nouveaux employés de cotiser à leur régime à prestations déterminées et adoptent à la place des régimes à cotisations déterminées ou d'autres types de régimes comme les régimes enregistrés d'épargne-retraite collectifs. Les obligations qui découlent de la plupart des régimes à prestations déterminées représentent pour les répondants des engagements.⁸ Les employeurs qui possèdent un régime à employeur unique sont tenus de faire des placements judicieux, de tenir compte de la baisse à long terme des taux d'intérêt, de l'augmentation de l'espérance de vie des personnes, et d'être responsables des déficits ou des manques qui peuvent résulter de tous ces facteurs. Même si les excédents sont possibles, il se peut que les employeurs n'y aient pas droit. Le problème des excédents est controversé et est présenté plus en détail un peu plus loin. En raison de cette asymétrie, les employeurs sont entièrement responsables de

⁶ David Laidler et William BP Robson, « *Ill-Defined Benefits: The Uncertain Present and Brighter Future of Employee pensions in Canada* », juin 2007, CD Howe Institute Commentary, n° 250, p. 2

⁷ Towers Perrin, « *The 21st Century Pension System: Solving the DB Funding Conundrum* », janvier 2008, p. 3, en ligne : Towers Perrin
http://www.towersperrin.com/tp/getwebcachedoc?country=cane&webc=HRS/CAN/2008/200801/DB_Funding_Conundrum.pdf

⁸ David Laidler et William BP Robson, « *Ill-Defined Benefits: The Uncertain Present and Brighter Future of Employee pensions in Canada* », juin 2007, CD Howe Institute Commentary, n° 250, p. 3

leurs régimes de pension, et il se peut que ces derniers ne récoltent que très peu de fruits, voire aucun, des bons placements qu'ils ont effectués. Selon Towers Perrin, c'est pour toutes ces raisons que « les régimes de pension du secteur privé au Canada, et en particulier les régimes à prestations déterminées, ont diminué au cours des 15 dernières années, et que presque aucun nouveau régime de ce type n'a vu le jour »⁹. En définitive, les répondants des régimes de pension ne sont pas satisfaits des coûts des régimes à prestations déterminées, des risques qu'ils comportent, ainsi que du fait que beaucoup d'employés apprécient seulement ce type de régime à mesure que la retraite approche. En raison de l'« asymétrie » et des risques des régimes à prestations déterminées, les organismes de réglementation doivent déterminer si des changements doivent ou non être apportés à ce type de régimes afin de les rendre plus attrayants et moins risqués pour les employeurs. Il se peut que ces changements incitent les employeurs à maintenir leurs régimes à prestations déterminées et peut-être à créer de nouveaux régimes de ce type.

Il y avait en Nouvelle-Écosse, en avril 2008, 177 régimes à prestations déterminées. Le tableau situé ci-dessous indique les régimes qui acceptent de nouveaux participants et ceux qui sont fermés aux nouveaux employés.

	Régimes publics	Régimes privés
Régimes à prestations déterminées ouverts à de nouveaux participants	19	145
Régimes à prestations déterminées fermés aux nouveaux employés	1	12

Environ 8 % des régimes à prestations déterminées réglementés par la Nouvelle-Écosse sont fermés aux nouveaux employés.

En ce qui concerne les régimes à cotisations déterminées, aucun problème d'excédent et de sous-capitalisation n'existe; de plus, étant donné que les coûts constituent un pourcentage fixe des salaires, il n'y a aucune volatilité pour les employeurs. Dans la plupart des régimes, les participants gèrent leurs propres placements. Pour ces derniers, le risque le plus important est de partir à la retraite avec des fonds insuffisants,¹⁰ résultant de cotisations trop faibles, de mauvais placements, de frais d'administration élevés, ainsi que de prestations médiocres. Les répondants toutefois participent au choix des directeurs de placements ainsi que des types d'investissement qui sont offerts. Les répondants s'exposent donc aux critiques et à de possibles litiges pour ne pas avoir suffisamment informé les participants, pour avoir choisi de

⁹ Towers Perrin, « *The 21st Century Pension System: Solving the DB Funding Conundrum* » (janvier 2008), p. 3, en ligne : Towers Perrin http://www.towersperrin.com/tp/getwebcachedoc?country=cane&webc=HRS/CAN/2008/200801/DB_Funding_Conundrum.pdf

¹⁰ Towers Perrin, « *Emerging Trends and Directions in Pension Governance* », 2007, p. 3, en ligne : Towers Perrin http://www.towersperrin.com/tp/getwebcachedoc?country=cane&webc=HRS/CAN/2007/200711/Towers_Perrin_Pension_Governance_E.pdf

mauvais types de placements et des investisseurs incompetents¹¹, ainsi que pour des frais excessifs.

Le Forum conjoint des autorités de réglementation du marché financier a publié en 2004 ses *Lignes directrices pour les régimes de capitalisation*. Les régimes de capitalisation sont des placements ou des régimes d'épargne permettant à leurs participants de faire un choix à partir d'au moins deux options. Les régimes à cotisations déterminées représentent un exemple de régime de capitalisation. Les lignes directrices en question visent à :

- présenter et clarifier les droits et les responsabilités des répondants des régimes de capitalisation, des fournisseurs de services ainsi que des participants à ces régimes;
- faire en sorte que les participants aux régimes de capitalisation obtiennent les informations et l'aide dont ils ont besoin pour prendre des décisions sur leurs placements.

Les lignes directrices des régimes de capitalisation n'imposent aucune obligation; en revanche, l'Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de retraite (ACOR) avait demandé à ce que tous les régimes de capitalisation soient régis conformément aux lignes directrices en question avant le 31 décembre 2005¹² afin que les répondants puissent montrer qu'ils répondaient bien aux normes en vigueur.

Même si les participants aux régimes à cotisations déterminées peuvent subir les risques de ce type de régime, il n'en reste pas moins qu'ils comportent un avantage certain puisqu'ils sont transférables. En effet, les régimes à cotisations déterminées dépendent des souhaits d'une seule personne et non d'un ensemble de cotisants. Étant donné que certains travailleurs changent régulièrement d'emploi, la possibilité de transférer un régime de pension peut être très séduisante.

Les régimes à cotisations déterminées ont cependant quelques obstacles : les restrictions liées à l'auto-enregistrement, les taux de cotisation imposés, ainsi que la nécessité de convertir les fonds à certaines dates. L'obligation de convertir les fonds avant la date de la retraite, quels que soient les taux d'intérêt en vigueur la journée en question, n'est pas toujours la meilleure option pour les participants à ces régimes. La possibilité pour un participant à un régime de pension de laisser ses fonds dans son régime et de bénéficier d'un type de paiement comme un fonds de revenu viager (VRV), tout en laissant à son employeur la gestion des placements, peut représenter un avantage important. Ce type de disposition n'est toutefois pas possible actuellement mais est envisagé selon la loi type de l'ACOR.

¹¹ Gordon Hall, « 20 Questions que les administrateurs devraient poser sur la gestion de crises », p. 8, en ligne : Comptables agréés du Canada - http://www.icca.ca/download.cfm?ci_id=44492&la_id=2&re_id=0

¹² ACOR, *Guideline No. 3: Guidelines for Capital Accumulation Plans* (mai 2004), en ligne : [http://www.capsa-acor.org/capsa-newhome.nsf/cbab98889d0c7df185256c1c00607891/5ea57efe403afdcc85256e9f0055462a/\\$FILE/FR%20-%20Guideline%20Number%203.pdf](http://www.capsa-acor.org/capsa-newhome.nsf/cbab98889d0c7df185256c1c00607891/5ea57efe403afdcc85256e9f0055462a/$FILE/FR%20-%20Guideline%20Number%203.pdf)

Questions :

Est-ce que les tendances actuelles en ce qui concerne les régimes à prestations déterminées doivent être acceptées, ou est-ce que les organismes de réglementation devraient permettre la création de régimes à prestations déterminées plus attrayants pour les employeurs en réduisant les risques liés au financement?

Dans le cas des régimes à cotisations déterminées, dans quelle mesure le droit d'un employé à faire des choix de placements doit-il être limité, et par qui?

Est-ce que de nouveaux types de régimes à prestations déterminées doivent être créés pour rendre ce type de régime plus accessible?

Est-ce que de nouveaux types de régimes hybrides doivent être créés pour rendre ce type de régime plus accessible?

Est-ce que les participants aux régimes à cotisations déterminées doivent pouvoir utiliser différentes formes de déboursement, comme des fonds de revenu viager, plutôt que d'être contraints à convertir leurs fonds à la date de la retraite?

4.2 Financement des régimes de pension

Il existe actuellement deux types de financement : financement selon l'approche de continuité, et financement de solvabilité. En ce qui concerne le financement selon l'approche de continuité, l'on considère que le régime de pension se poursuivra indéfiniment.¹³ Pour le financement de solvabilité en revanche, l'on évalue si un régime possède suffisamment de fonds pour respecter tous ses engagements s'il devait être liquidé.

Les régimes à cotisations déterminées sont, par nature, solvables.

La mesure utilisée pour déterminer la sécurité d'un régime à prestations déterminées est sa solvabilité. Ce type d'évaluation est effectué, entre autres, en fonction des facteurs suivants : hypothèses sur l'âge de la retraite du participant, espérance de vie et rendement du capital investi. Un régime de pension n'est pas complètement solvable si sa valeur n'est pas suffisante pour pouvoir répondre à toutes ses obligations s'il devait être liquidé à la date de son évaluation.

Pour tous les régimes à prestations déterminées enregistrés en Nouvelle-Écosse en 2001, 93% des participants possédaient des régimes qui étaient entièrement financés sur la base de la solvabilité. Ce chiffre est passé à 82 % en 2002, à 69 % en 2003 et à 49 % en 2004. En

¹³ Cameron Hunter, Tom Levy, Michael Mazzuca et H. Clare Pitcher, « *Saved from Solvency Funding* », novembre 2007, Benefits Canada, p. 57, en ligne : Benefits Canada
http://www.benefitscanada.com/pension/db/article.jsp?content=20071129_141520_6144

2005, le nombre des participants aux régimes entièrement financés sur une base de solvabilité est passé à 56 %; ce pourcentage a toutefois fait une nouvelle chute (53 %) en 2006.

En Nouvelle-Écosse, si les régimes à prestations déterminées ne sont pas complètement solvables, une stratégie doit être mise en place pour atteindre une pleine solvabilité en 5 ans. Cependant, il existe actuellement 3 exceptions à cette obligation.

Premièrement, le gouvernement a examiné la demande des administrateurs des régimes de pension des universités pour une plus grande souplesse de financement, et a modifié en 2005 un certain nombre de règlements pour accorder aux universités une prolongation permettant de remédier aux déficits de solvabilité, c'est-à-dire 15 ans au lieu de 5 ans. La prolongation de ce délai s'applique seulement aux déficits de solvabilité datant d'avant le 1^{er} janvier 2006 pour les régimes de pension des universités. En cas de liquidation partielle d'un régime de pension d'université en raison de l'externalisation d'un service particulier ou de la suppression d'un programme, les prestations auxquelles les participants ont droit doivent leur être immédiatement et intégralement versées. Si à la fin de la période de 15 ans, le déficit de solvabilité persiste, les règlements de financement de solvabilité initiaux doivent alors être appliqués, et le déficit doit être financé en 5 ans.

Deuxièmement, la province de la Nouvelle-Écosse a modifié la loi et les règlements sur les prestations de pension (*Pension Benefits Act*) afin de prévoir une période d'exemption de 3 ans pour le financement de solvabilité lié à certains régimes de pension interentreprises. En raison de ces changements, certains de ces régimes ne devront pas effectuer une réduction immédiate des prestations accumulées pour répondre aux exigences de financement de solvabilité. Cet allègement temporaire permettra de régler les problèmes de financement immédiats pour certains régimes interentreprises. Le gouvernement devra cependant décider des solutions à apporter aux déficits de solvabilité qui se produiront dans le futur.

Troisièmement, la province a apporté des réponses à certaines inquiétudes liées aux exigences de financement de solvabilité pour les municipalités. En 2006 et en 2007, la Nouvelle-Écosse a modifié les règlements de la loi sur les prestations de pension (*Pension Benefits Act*) pour accorder aux municipalités une période d'exemption en ce qui concerne le financement intégral, en 5 ans, de tout nouveau déficit de solvabilité. Grâce à cette modification, les municipalités peuvent choisir de financer leurs régimes à un taux de solvabilité de 85 % et d'effectuer les paiements de solvabilité sur une période de 5 ans; tout déficit lié à une liquidation partielle doit être intégralement financé. Pendant la période d'allègement du financement du déficit de solvabilité, aucune modification ne peut être effectuée pour augmenter le passif d'un régime de pension d'une municipalité, à moins que le coût découlant de cette modification soit payé au moment où la modification en question a lieu. Bien que les municipalités profitent actuellement de cette exemption, celle-ci n'est permise que pour les 10 prochaines années. Par conséquent, en vertu de cette exemption, si les municipalités ne sont pas solvables, celles-ci ne peuvent pas offrir à leurs participants une augmentation des pensions pour contrebalancer l'inflation. Certaines personnes pensent que cette situation est injuste puisque l'inflation devrait passer à 2 %. En ce qui concerne les régimes interentreprises, la province devra déterminer la façon de résoudre les problèmes de financement de solvabilité pour les municipalités.

Les règlements du financement de solvabilité pour les régimes de pension des universités et des municipalités, ainsi que pour les régimes interentreprises, varient selon les provinces. Voici par conséquent ce que font certaines provinces pour régler les problèmes de financement de solvabilité pour les régimes en question :

- En Ontario, ces régimes sont tous soumis aux règlements de solvabilité de la Loi sur les régimes de retraite, avec une seule exception : les Régimes de retraite interentreprises ontariens déterminés (RRIOD) sont exempts des financements de solvabilité mais doivent amortir tout passif à long terme non capitalisé sur une période de 12 ans.
- Au Manitoba, les municipalités et les régimes de pension interentreprises sont soumis à des règlements de financement de solvabilité; cependant, les universités, quoique soumises à des exigences en matière d'avis, sont exemptes des paiements de financement de solvabilité de façon permanente.
- En Alberta, bien que les universités et les municipalités soient tenues de divulguer leur solvabilité, celles-ci ne sont pas soumises au financement de solvabilité, et l'exemption dépend de la garantie des employeurs à pouvoir payer tout déficit de solvabilité à la liquidation des régimes.
- En Colombie-Britannique, il existe 4 régimes publics, dont un Municipal Pension Plan, auquel toutes les municipalités appartiennent, ainsi qu'un College Plan pour les enseignants des collèges mais pas ceux des universités. Les modalités de ces régimes sont déterminées par un comité mixte ou des fiduciaires. En vertu de la tutelle, les employeurs et les employés partagent de façon égale le financement du régime, à la fois pour le service actuel et le passif non financé, ainsi que pour tout excédent pouvant se produire. En ce qui concerne les collèges, si les enseignants possèdent un régime à prestations déterminées autre que le College Plan, ces derniers sont soumis aux règles de financement s'appliquant à tout régime à employeur unique. Les régimes patronnés par des universités ainsi que les régimes à prestations déterminées interentreprises sont soumis aux mêmes règles de financement que n'importe quel autre régime à prestations déterminées de la province. Aucune exception n'est prévue par la loi.
- En Saskatchewan, conformément à la *Pension Benefits Act*, les régimes de pension des universités et des municipalités, ainsi que les régimes interentreprises, sont soumis aux mêmes règles de financement que les régimes à employeur unique, sans aucune exception.
- Au Nouveau-Brunswick, les régimes de pension des universités et des municipalités, ainsi que les régimes interentreprises, sont soumis aux mêmes règles de financement de solvabilité que les régimes à employeur unique, à moins que les exceptions prévues par la loi ne s'appliquent. Les administrateurs des régimes de pension des universités et des municipalités peuvent faire une demande d'exemption de financement de solvabilité. Les régimes interentreprises, comme n'importe quel autre régime de

pension au N.-B., peuvent faire une demande de prolongement de la période de liquidation des déficits de solvabilité auprès du surintendant avant le 31 décembre 2018.

La création d'un régime provincial pour les entités comme les universités et les municipalités constituerait pour les employeurs de la Nouvelle-Écosse une option intéressante. Un tel régime pourrait être mis en place de différentes façons. Dans certaines provinces, les régimes de ce type ne peuvent pas transférer les risques actuariels au gouvernement. Voici donc quelques options à envisager :

- (1) Les employeurs pourraient par exemple créer leurs propres régimes, mais les actifs destinés aux placements seraient regroupés en un seul fonds, et les employeurs seraient responsables des risques actuariels.
- (2) Les employeurs pourraient faire un choix à partir de 2 ou 3 modèles de prestations; les actifs destinés aux placements seraient regroupés, et les employeurs seraient responsables des risques actuariels.
- (3) Les employeurs pourraient mettre en place un régime de pension hybride.

Questions :

Est-ce que les règles actuelles de mesure de la permanence d'un régime et des déficits de solvabilité, ainsi que des règles permettant de remédier aux problèmes correspondants, sont adéquates?

Devrait-il y avoir des exceptions aux règles de financement pour les universités, les régimes de pension interentreprises, les municipalités, ou encore pour certaines autres entités?

Est-ce que le financement sur la base de la permanence devrait être exigé?

Est-ce que les promesses liées à l'accumulation de prestations devraient être fonction du niveau pouvant être financé par les cotisations?

Est-ce que le financement intégral devrait être exigé à la liquidation du régime?

Est-ce que la notion de régime de pension provincial pour certains employeurs du secteur public ou privé est une bonne idée? Est-ce que ce type de régime devrait fonctionner comme un régime de pension interentreprises?

4.3 Excédents

Les excédents, tout comme les questions de sous-capitalisation, sont seulement un problème pour les régimes à prestations déterminées. Quand l'actif d'un régime dépasse son passif, les montants « en trop » sont qualifiés d'excédent. Il est toutefois important de prendre note qu'un

excédent ne signifie pas qu'il y a de l'argent supplémentaire dans le régime de pension.¹⁴ Les excédents, comme les déficits, sont liés aux placements des régimes de pension. Par conséquent, même si une augmentation des taux d'intérêt peut entraîner un excédent, une chute du marché peut au contraire entraîner un déficit. Étant donné donc qu'un régime à prestations déterminées peut dépasser les objectifs fixés et se retrouver avec un excédent, il est possible d'avancer qu'un excédent ne se produit véritablement qu'à la liquidation du régime en question. Quand un excédent se produit, il ne s'agit en fait que d'une « surcapitalisation », puisque les fluctuations du marché peuvent renverser la donne.

La question de savoir à qui appartient un excédent est controversée et a, à plusieurs reprises, fait l'objet de procédures judiciaires; malgré cela, le problème reste entier. Pour l'affaire Monsanto (2004), la Cour suprême du Canada a indiqué qu'un « excédent représente de fait un avantage inattendu parce qu'il ne correspond pas aux attentes qu'avaient l'employeur ou les employés au moment où le régime a été mis sur pied ». Le tribunal a donc décidé qu'à la liquidation partielle du régime en question, l'excédent devait être immédiatement distribué.¹⁵

La jurisprudence toutefois n'est pas le seul moyen de régler un excédent, et les lois en vigueur jouent également un rôle. La *Loi de l'impôt sur le revenu* permet seulement aux régimes de pension d'être financés à hauteur de 110 %. Il en résulte que les répondants ne peuvent faire aucune cotisation supplémentaire, ce qui entraîne des suspensions de cotisations pour ces derniers. Certaines personnes suggèrent que la limite de 10 % soit augmentée.¹⁶ Pour des raisons de jurisprudence et pour des problèmes au niveau de la loi, les répondants ne souhaitent tout simplement pas obtenir un excédent auquel ils n'auront peut-être pas droit. Le problème est donc le suivant : en ne pouvant pas cotiser plus que le montant minimal, il se peut que certains régimes connaissent un déficit si la valeur de leurs placements vient à baisser.

Il a été récemment déclaré, dans certaines affaires portées devant les tribunaux, que les régimes de pension sont considérés par certains comme étant des « salaires différés ». La notion d'employés et d'employeurs faisant aujourd'hui des cotisations sur une base permanente pour une pension future, est considérée par certains employés et employeurs comme investir les salaires dans un régime de pension plutôt que comme placer ces mêmes montants dans le salaire hebdomadaire de l'employé.

La notion de « salaires différés » est donc en conflit avec certains points de vue selon lesquels le financement d'un régime de pension repose entièrement sur les épaules des employeurs.

Étant donné qu'il existe souvent des oppositions entre les différentes notions de financement des régimes de pension, il est par conséquent important de réfléchir à cette opposition

¹⁴ Bruce Cohen et Brian Fitzgerald, « *The Pension Puzzle: Your Complete Guide to Government Benefits, RRSPs and Employer Plans* », 3^e édition, Mississauga, John Wiley & Sons Canada, Ltd., 2007, p. 147

¹⁵ *Monsanto Canada Inc. v. Ontario (Superintendent of Financial Services)* 2004 S.C.C. 54

¹⁶ David Laidler et William BP Robson, « *Ill-Defined Benefits: The Uncertain Present and Brighter Future of Employee pensions in Canada* », CD Howe Institute Commentary, juin 2007, n° 250, p. 9

puisqu'elle crée un fossé entre les attentes des participants actuels et anciens, et les aspirations des participants potentiels.

Questions :

Les organismes de réglementation devraient-ils aborder la question du droit de propriété des excédents? Si c'est le cas, quelles dispositions la loi devrait-elle contenir?

La notion de « salaires différés » est-elle valable? Si c'est le cas, est-elle actuellement valable en ce qui a trait à la détermination de la responsabilité du financement et du droit aux excédents?

4.4 Régimes de pension interentreprises

De façon générale, les régimes de pension interentreprises sont pour les travailleurs syndiqués comme les plombiers, les menuisiers, les électriciens, etc., qui sont embauchés pour de courtes périodes de temps. Les cotisations sont faites pour chaque heure travaillée par l'employé et sont administrées par un comité mixte de fiduciaires. Les règles de financement de solvabilité s'appliquent aux régimes de pension interentreprises; toutefois, il existe une différence dans la façon dont les déficits sont gérés. Bien que normalement le répondant d'un régime à prestations déterminées doive financer tout déficit, dans le cas des régimes de pension interentreprises, les employeurs cotisent seulement en fonction de ce qui a été négocié dans la convention collective, et les fiduciaires doivent réduire les prestations accumulées au niveau de financement fixé, jusqu'à ce que le syndicat et l'employeur renégocient le niveau de cotisation du régime.¹⁷ Les régimes de pension interentreprises diffèrent des régimes à prestations déterminées dans ce sens qu'ils peuvent, et, dans certains cas sont même contraints à réduire les prestations plutôt que de devoir augmenter les cotisations. Par conséquent, les prestations peuvent augmenter ou baisser.

Comme nous l'avons déjà indiqué, la province de la Nouvelle-Écosse a modifié les règlements de la loi sur les prestations de pension (*Pension Benefits Act*) pour prévoir une exemption de financement de solvabilité de trois ans pour certains régimes de pension interentreprises. En raison de ces changements, les régimes de pension interentreprises en question ne devront pas faire une réduction immédiate des prestations accumulées pour pouvoir répondre aux exigences de financement de solvabilité. Cette période d'allègement temporaire permettra de régler les problèmes de financement immédiats de certains régimes interentreprises. Cependant, il faut décider de la façon dont les problèmes de financement à venir devront être réglés, puisque les déficits seront plus importants à la fin de la période d'exemption de 3 ans.

¹⁷ Bruce Cohen et Brian Fitzgerald, « *The Pension Puzzle: Your Complete Guide to Government Benefits, RRSPs and Employer Plans* », 3^e édition, Mississauga, John Wiley & Sons Canada, Ltd., 2007, pp 65-66

Permettre aux régimes de pension interentreprises d'utiliser un différent type de régime de pension hybride, plutôt qu'un régime à prestations déterminées, constitue une solution possible.

Comme nous l'avons déjà indiqué, les régimes hybrides comportent des éléments à la fois des régimes à prestations déterminées et des régimes à cotisations déterminées. En général, l'employeur est responsable de la partie prestations, et l'employé est responsable de la partie cotisations. Certains employeurs offrent deux sources de pension à la retraite (les prestations et les cotisations), alors que d'autres employeurs offrent les prestations provenant de la meilleure source au moment de la retraite. Actuellement, en Nouvelle-Écosse, la loi exige que les employeurs, et non les employés, compensent tout déficit de financement de la partie prestations d'un régime. Par conséquent, les employeurs qui possèdent actuellement des régimes hybrides profitent d'une baisse de risques en raison de la baisse générale des prestations; toutefois, il s'agit de savoir si cette baisse de risques est suffisante en elle-même. Certains changements pourraient peut-être être apportés à la loi en vigueur pour permettre une plus grande souplesse dans la conception des régimes hybrides. Permettre par exemple aux régimes hybrides de réduire les prestations, comme c'est le cas pour les régimes hybrides du Québec, est une option possible.

Le Québec a en effet créé un régime hybride susceptible d'apporter une solution aux inquiétudes des employeurs sur les régimes à prestations déterminées. Le régime hybride québécois offre la « prévisibilité d'un régime à prestations déterminées tout en libérant les employeurs des inquiétudes liées aux déficits et au droit de propriété des excédents ». Ce régime offre une pension pré-établie calculée comme pour un régime à prestations déterminées, de façon à ce que les participants sachent ce qu'ils recevront à la retraite et n'ont donc pas à faire eux-mêmes leurs propres investissements. L'employeur cotise un montant fixe, comme pour un régime à cotisations déterminées, mais si le régime subit un déficit, les participants doivent augmenter leurs cotisations ou accepter une baisse de leurs prestations. Si le régime connaît un excédent, celui-ci appartient aux participants.¹⁸ Ce type de régime, en raison des inquiétudes des employeurs liées aux risques associés aux régimes à prestations déterminées, et grâce au partage des risques qu'il permet, pourrait peut-être permettre à l'avenir de créer davantage de régimes à prestations déterminées.

Dans le cas des régimes de pension interentreprises, un régime hybride permettrait d'apporter une solution aux fluctuations qui se produisent au niveau du financement de solvabilité. Si un régime hybride comme le régime hybride québécois était mis sur pied, l'employeur contribuerait alors un montant fixe, et, en cas de déficit, l'employé déciderait s'il souhaite compenser la différence ou accepter une réduction de ses prestations. Cela permettrait aux employés d'avoir plus de contrôle sur les prestations auxquelles ils ont droit, ainsi que de minimiser la volatilité pour les employeurs.

¹⁸ Bruce Cohen et Brian Fitzgerald, « *The Pension Puzzle: Your Complete Guide to Government Benefits, RRSPs and Employer Plans* », 3^e édition, Mississauga, John Wiley & Sons Canada, Ltd., 2007, p. 90

Questions :

Comment les préoccupations liées au financement des régimes de pension interentreprises devraient-elles être abordées? Est-ce que la mise sur pied d'un différent type de régime hybride pourrait être utile pour les régimes de pension interentreprises?

Quel type de financement devrait être appliqué aux régimes de pension interentreprises?

Les organismes de réglementation devraient-ils faciliter la création de régimes hybrides? Le modèle québécois constitue-t-il une option intéressante pour les employeurs de la Nouvelle-Écosse?

4.5 Gouvernance

La gouvernance des régimes de pension est importante parce que ces régimes sont importants, non seulement pour les participants, mais également pour la société dans son ensemble et pour l'économie. Il y a de plus en plus de litiges liés aux pensions, surtout en ce qui concerne les excédents, l'administration des prestations et les paiements des dépenses.¹⁹

La loi sur les prestations de pension (*Pension Benefits Act*) a pour principal objectif de protéger les droits que les participants ont en vertu de leur régime de pension. Chacun sait dans le domaine des régimes de pension qu'une mauvaise gouvernance peut entraîner de nombreux problèmes, et notamment une sous-capitalisation. Actuellement, le seul problème de gouvernance réglementé par la loi sur les prestations de pension est l'administration. La loi précise qui peut administrer un régime de pension et demande que les administrateurs fassent preuve de prudence dans l'exercice de leurs fonctions et possèdent les connaissances requises. En outre, le surintendant des régimes de pension a le pouvoir de remplacer un administrateur si cela est nécessaire, mais seulement à la liquidation d'un régime.

En raison des préoccupations liées à des problèmes de gouvernance, l'ACOR a établi des « Lignes directrices sur la gouvernance des régimes de retraite » pour permettre aux administrateurs de régimes de s'acquitter de leurs responsabilités en « adoptant et en maintenant de bonnes pratiques de gouvernance ». Ces lignes directrices ne constituent pas cependant une protection²⁰ mais seulement des principes directeurs qui, de plus est, sont non contraignants. Pour l'instant, aucune province canadienne n'a défini les termes « bonne gouvernance » ou légiféré sur la question, puisqu'il s'agirait d'un exercice extrêmement difficile. Fixer des règles de gouvernance multiplierait les responsabilités du surintendant des pensions et nécessiterait davantage de ressources, à la fois en temps et en ressources humaines. Récemment, le Québec a introduit plusieurs règles de gouvernance, par exemple

¹⁹ David Laidler et William BP Robson, « *Ill-Defined Benefits: The Uncertain Present and Brighter Future of Employee pensions in Canada* », CD Howe Institute Commentary, juin 2007, n° 250, pp 4-5

²⁰ Ian McSweeney, Michael Benoit et Sandra W. Cohen, *Canadian Pension Law (2007) 2006/2007*, Lexpert CCA/ACCJE Corporate Counsel Directory and Yearbook, en ligne :

<http://www.osler.com/uploadedFiles/Resources/Publications/OslerHoskinHarcourtLLP-Lexpert-Pensions&Benefits.pdf>

pour exiger que les comités de pension adoptent des règlements internes sur l'élaboration de règles d'exploitation et de gouvernance. La *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* du Québec énumère 10 sujets devant être couverts par des règlements internes. Il s'agit des fonctions et obligations respectives des membres du comité, de règles de déontologie, de règles à suivre pour désigner le président, le vice-président et le secrétaire, de la procédure applicable lors des réunions et la fréquence de celles-ci, des mesures à prendre pour former les membres du comité, des mesures à prendre pour gérer les risques, des contrôles internes, des livres et registres à tenir, des règles à suivre pour choisir, rémunérer, surveiller et évaluer les délégués, les représentants et les prestataires de services, ainsi que des normes concernant les services que rend le comité, entre autres celles relatives aux communications avec les participants et les bénéficiaires.²¹

Questions :

Le gouvernement devrait-il essayer de définir, de vérifier et de réglementer la « bonne gouvernance »? Pourquoi ou pourquoi pas? Si c'est le cas, quels problèmes devraient être réglementés?

Étant donné que la gouvernance comporte des coûts, quels devraient être les coûts d'une bonne gouvernance?

4.6 Harmonisation

Les régimes de pension du secteur privé sont réglementés au niveau provincial, sauf quand il s'agit de domaines réglementés par le gouvernement fédéral comme les compagnies aériennes. Étant donné qu'il est possible pour des participants à des régimes de pension de la Nouvelle-Écosse de travailler dans d'autres provinces, les régimes en question doivent se conformer aux lois de ces autres provinces.

La Nouvelle-Écosse possède des ententes avec le gouvernement fédéral et certaines provinces qui ont des lois sur les régimes de pension prévoyant des enregistrements, des audits et des inspections réciproques des différents régimes. En vertu de ces ententes, un régime de pension assujéti aux lois de plusieurs provinces est supervisé par la province qui possède le nombre le plus important de participants. L'organisme de réglementation de la province d'enregistrement du régime applique les règlements de l'autre province, là où il y a lieu. L'Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de retraite (ACOR) est actuellement en train d'élaborer une nouvelle entente de réciprocité pour remplacer l'entente actuelle qui date de 1968.

Même si ces ententes sont utiles, l'observation des lois de plusieurs provinces peut être difficile.

²¹ Régie des rentes du Québec, *Bulletin : Régimes de retraite complémentaires* (décembre 2007) - Régie des rentes du Québec, n° 22.

L'Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de retraite (ACOR) est actuellement en train d'élaborer une loi type sur les régimes de pension dans le but de créer des normes modernes et uniformes pour l'ensemble du pays. Ce modèle serait alors pris en considération par les gouvernements provinciaux et fédéral au moment de renouveler leurs normes respectives en matière de pension. Le projet en question est presque terminé. La Nouvelle-Écosse réfléchira à l'intégration des changements proposés par l'ACOR. Pour en savoir plus sur cette loi type, veuillez visiter le site suivant : www.capsa-acor.org.

4.7 Rôle des organismes de réglementation

Les organismes de réglementation sont chargés d'administrer les lois relatives aux régimes de pension et de veiller à ce que ces lois soient respectées. En Nouvelle-Écosse, le surintendant des pensions (division responsable de la réglementation des pensions) est chargé de l'administration et de l'application de la loi sur les prestations de pension (*Pension Benefits Act*). Ces responsabilités sont les suivantes : veiller à ce que les régimes de pension soient conformes aux normes de financement et de prestations minimum en ce qui a trait aux exigences d'admissibilité, à l'acquisition des droits et à l'immobilisation, aux droits de transfert, aux prestations pour conjoints, aux interdictions concernant la discrimination sexuelle, ainsi qu'à la divulgation des renseignements personnels.

Les organismes de réglementation doivent rester neutres quant au format des régimes de pension. Même si les régimes à prestations déterminées comportent de nombreux avantages pour beaucoup de personnes, les régimes à cotisations déterminées sont toutefois plus avantageux pour d'autres. Le choix entre ces deux types de régime devrait être fait par les employeurs plutôt que de se voir proposer un certain type de régime par le gouvernement.

Les organismes de réglementation ne devraient pas essayer de réglementer la pertinence des revenus de retraite. Même si cela constitue une vraie préoccupation, il ne revient pas à un organisme de réglementation de décider de ce qui est pertinent ou pas.

En vertu du système d'appel actuel, le surintendant des pensions propose une décision ou une ordonnance. Si l'administrateur du régime concerné fait appel, une audience est alors tenue avec le surintendant afin que l'administrateur du régime puisse présenter toutes ses informations. Après cette audience, le surintendant examine les informations en question et prend une décision ou émet une ordonnance pouvant ou non être différente de la décision proposée. Si l'administrateur du régime n'accepte pas la décision, il peut en faire appel devant la Cour suprême de la Nouvelle-Écosse. Dans certaines provinces, après la décision initiale du surintendant, l'appel de l'administrateur du régime est entendu par une commission d'appel au lieu d'avoir une audience avec le surintendant. Certaines personnes considèrent que la Nouvelle-Écosse devrait peut-être modifier le système d'appel des pensions.

Questions :

Le système réglementaire actuel est-il efficace? Certains règlements et certaines règles en vigueur actuellement sont-ils inutiles? Si c'est le cas, de quels règlements et règles s'agit-il? Le système d'appel devrait-il être modifié? Si c'est le cas, comment?

Un régime de pension devrait-il avoir un minimum de participants avant que le gouvernement ne doive le réglementer? Si c'est le cas, quel devrait être ce minimum?

4.8 Régimes enregistrés d'épargne-retraite collectifs (RÉER collectifs)

Beaucoup d'employeurs choisissent d'offrir à leurs employés un RÉER collectif plutôt qu'un régime à cotisations déterminées. Étant donné que les RÉER collectifs ne sont pas assujettis à la loi sur les prestations de pension (*Pension Benefits Act*), ces régimes ne sont donc pas réglementés et nécessitent moins d'administration. Les RÉER collectifs fonctionnent comme des RÉER personnels, mais représentent un ensemble de RÉER administré par une institution financière.²² Certains employeurs cotisent à ces régimes, mais tous ne le font pas.

Les règlements qui régissent les RÉER collectifs sont très différents de ceux auxquels les régimes de pension sont assujettis. En effet, contrairement à ces derniers, dès que l'argent est déposé dans le régime, il appartient à l'employé. Il n'y aucune période d'acquisition, et la loi permet de faire des retraits. Certains employeurs cependant imposent des limites comme l'interdiction de retirer une partie ou l'ensemble des fonds pendant la période d'emploi. Autre différence entre les régimes de pension enregistrés et les RÉER collectifs, les employeurs peuvent, de façon unilatérale, apporter des changements à un RÉER collectif, par exemple le stopper ou modifier le niveau des cotisations. En outre, ces RÉER peuvent être retirés en une seule fois ou de façon progressive, selon les souhaits et le niveau de discipline de la personne, contrairement aux régimes de pension enregistrés dont les paiements sont échelonnés.²³

Bien que les RÉER collectifs comportent pour les employeurs un certain nombre d'avantages, il n'en reste pas moins que les employés ne peuvent bénéficier de la protection à laquelle les participants aux régimes de pension enregistrés ont droit en vertu de la loi sur les prestations de pension (*Pension Benefits Act*). Enfin, certains problèmes comme une mauvaise gestion des fonds par les employés ou de mauvais choix de la part des employeurs peuvent entraîner un déficit.

²² Bruce Cohen et Brian Fitzgerald, « *The Pension Puzzle: Your Complete Guide to Government Benefits, RRSPs and Employer Plans* », 3^e édition, Mississauga, John Wiley & Sons Canada, Ltd., 2007, p. 81.

²³ Bruce Cohen et Brian Fitzgerald, « *The Pension Puzzle: Your Complete Guide to Government Benefits, RRSPs and Employer Plans* », 3^e édition, Mississauga, John Wiley & Sons Canada, Ltd., 2007, pp 81-82.

4.9 Débloquer les fonds

En Nouvelle-Écosse, tous les fonds d'un régime de pension, une fois acquis, sont immobilisés; il existe seulement trois exceptions :

(1) En cas de maladie terminale, le contrat d'un régime de retraite immobilisé ou d'un fonds de revenu viager doit permettre le retrait d'un montant forfaitaire en raison du raccourcissement de l'espérance de vie du participant. Pour faire appliquer cette disposition, un médecin doit certifier qu'en raison d'une incapacité mentale ou physique, il est très probable que l'espérance de la personne visée soit considérablement raccourcie.

(2) Demandes de montants peu élevés. Toute personne d'au moins 65 ans peut débloquer des fonds de pension immobilisés si le montant total des fonds de chaque compte de pension immobilisé, fonds de revenu viager ou régime de pension à cotisations déterminées, assujettis à la loi sur les pensions, est inférieur à 40 pour cent des gains maximum annuels ouvrant droit à une pension en vertu du Régime de pensions du Canada. Pour 2008, tout montant inférieur à 17 960 \$ peut être débloqué.

(3) En cas de difficultés financières, causées par exemple par le non remboursement de certains frais médicaux, la forclusion d'une hypothèque, ou si le revenu d'une personne est inférieur à 40 % des gains maximum annuels ouvrant droit à une pension en vertu du Régime de pensions du Canada, celle-ci peut avoir le droit de retirer une partie de ses fonds de pension immobilisés.

Dans certaines provinces, comme au Manitoba ou en Alberta, ou encore au gouvernement fédéral, les participants peuvent débloquer jusqu'à la moitié de leurs fonds de pension à la retraite.

Certaines personnes considèrent que ne pas avoir accès aux cotisations de l'employeur et de l'employé dissuade nombre de ces derniers à cotiser à un régime de pension.

Question :

Dans quelle mesure les organismes de réglementation devraient essayer de réglementer le droit d'un employé d'avoir accès à ses fonds de pension?

4.10 Prestations acquises

En Nouvelle-Écosse, les employeurs, et, dans certains cas, les employés, ont indiqué au gouvernement que financer des régimes de pension à prestations déterminées est devenu trop onéreux en raison de la baisse des marchés financiers et de la faiblesse continue des taux de rendement. Cette situation n'est pas propre à la Nouvelle-Écosse, et plusieurs autres provinces ont apporté certaines modifications à la loi pour permettre aux régimes de pension de « neutraliser » les contraintes du marché.

Après étude, dans l'optique de maintenir les régimes à prestations déterminées pour les employés, le gouvernement a modifié les règlements relatifs aux prestations de pension en 2004 pour supprimer l'obligation de financer des prestations « acquises » selon une évaluation de solvabilité. Comme l'a indiqué Watson Wyatt, quand les prestations acquises font partie des évaluations de solvabilité, la valeur de ces prestations peut « beaucoup ajouter aux passifs de solvabilité des participants actifs. Selon la générosité des dispositions du régime liées à la préretraite et l'âge des participants, les passifs peuvent augmenter de plus de 35% dans les cas les plus extrêmes ». ²⁴

En vertu de la loi sur les prestations de pension (*Pension Benefits Act*), les administrateurs de régimes de pension doivent accorder aux participants qui ne sont pas encore admissibles à la préretraite le droit « d'acquérir » les prestations de préretraite non réduites à la liquidation d'un régime à prestations déterminées. En ce qui concerne cette modification aux règlements, les dispositions relatives aux prestations acquises continuent à s'appliquer à la liquidation totale ou partielle du régime; cependant, la priorité des participants concernés, en ce qui concerne les paiements, est secondaire au régime de base que tous les employés reçoivent. Les prestations « acquises » sont seulement versées si les passifs du régime sont suffisants à sa liquidation et donc s'ils permettent de verser les prestations en question. Depuis les changements apportés en 2007 toutefois, les employeurs doivent financer les prestations acquises à la liquidation des régimes. Les dispositions relatives aux « prestations acquises » existent seulement en Nouvelle-Écosse et en Ontario.

Questions :

Est-ce que la loi devrait obliger un employeur à financer des prestations acquises à la liquidation d'un régime?

Les organismes de réglementation devraient-ils maintenir l'obligation de financer des prestations acquises à la liquidation d'un régime?

5. Nouvelles modifications

5.1 Règle libératoire

Le souhait des employeurs de limiter les passifs des régimes de pension a conduit un grand nombre de ces derniers à offrir des régimes à cotisations déterminées plutôt que des régimes à prestations déterminées. Les employeurs restent toutefois préoccupés par les investissements nécessaires aux régimes à cotisations déterminées. Comme nous l'avons déjà indiqué, même si les employés subissent les risques des investissements, les employeurs restent responsables des mauvais choix de placements, d'administrateurs, etc.

²⁴ Watson Wyatt, « *Pension Plan Solvency: Weathering the Storm* », Watson Wyatt, 2004

En raison de ces préoccupations, il a été suggéré que la loi soit modifiée pour que les employeurs puissent être protégés contre tout litige s'ils respectent un certain nombre de « meilleures pratiques ». Les États-Unis ont adopté ce type de règles libératoires.

Question :

Est-ce que des règles libératoires devraient être adoptées pour protéger contre les litiges les répondants et les administrateurs de régimes à cotisations déterminées?

5.2 Retraite progressive

En 2007, le gouvernement fédéral a apporté des changements aux règlements de la *Loi sur l'impôt sur le revenu* pour permettre aux travailleurs de continuer à travailler, à accumuler des prestations de pension et à recevoir une partie de leur pension. Il faut espérer que ces changements pourront inciter les travailleurs plus âgés à continuer à travailler à temps partiel avant de partir définitivement à la retraite. En Nouvelle-Écosse, la loi sur les prestations de pension (*Pension Benefits Act*) devra être modifiée pour faciliter l'échelonnement des prestations par le même employeur.

Question :

Quelles sont les autres questions ou problèmes en ce qui concerne les retraites progressives, et quelle devrait être la position de la Nouvelle-Écosse au niveau de la loi?

5.3 Comptes d'épargne libres d'impôts

Dans le budget 2008, le gouvernement fédéral a introduit un nouveau compte d'épargne libre d'impôts (CÉLI) pour permettre aux Canadiens de faire des placements non imposables. Voici les principales caractéristiques des CÉLI :

- Tout citoyen canadien âgé d'au moins 18 ans peut, chaque année, placer jusqu'à 5 000 dans un CÉLI.
- Les cotisations ne sont pas imposées et les revenus de placement ne sont pas non plus imposés, même à leur retrait.
- Les droits de cotisation inutilisés de l'année précédente sont reportés au plafond de l'année courante.
- Il sera possible de retirer les fonds investis à n'importe quel moment et pour n'importe quelle raison.
- Les montants retirés peuvent être remplacés à une date ultérieure sans réduire les droits de cotisation.
- Les cotisations versées dans un CELI ne sont pas déductibles dans le calcul du revenu à des fins fiscales et toute somme accumulée dans un CELI ou retirée de celui-ci n'est pas incluse dans le calcul du revenu à des fins fiscales.

- Les cotisations au CÉLI d'un(e) conjoint(e) sont permises, et les fonds d'un CÉLI peuvent être transférés à au(à la) conjoint(e) au décès du titulaire.²⁵

Le CÉLI constitue une option intéressante pour beaucoup de personnes, notamment pour les personnes à faible revenu et les personnes qui ne possèdent aucune épargne, puisque ce compte leur permettrait d'avoir accès, quand ils le souhaitent, aux fonds épargnés, tout en bénéficiant d'une fiscalité plus avantageuse. Le CÉLI est donc une option intéressante, et le gouvernement devrait faire en sorte que ce type de compte puisse être inclus dans les régimes collectifs. Le CÉLI est conçu de façon à ce qu'il n'ait aucune conséquence sur l'admissibilité au Supplément de revenu garanti (SRG). Le gouvernement provincial devrait réfléchir au CÉLI pour les aînés à faible revenu.

Question :

Quelle devrait être, sur le plan de la loi, la position de la Nouvelle-Écosse en ce qui a trait au CÉLI et son rapport avec les pensions?

²⁵ Ministère des Finances, Canada

<http://www.budget.gc.ca/2008/pamphlet-depliant/pamphlet-depliant2-fra.asp>

ANNEXE A

Autre loi applicable

La loi sur les prestations de pension (*Pension Benefits Act*) n'est pas, en Nouvelle-Écosse, la seule loi à laquelle les régimes de pension sont assujettis. En effet, de nombreuses lois ont des conséquences sur les régimes de pension. Certains changements devant être apportés aux régimes de pension nécessitent des changements au niveau du gouvernement fédéral. Par exemple, pour pouvoir modifier les règlements sur les excédents, certains changements doivent être apportés à la *Loi sur l'impôt sur le revenu*, puisque celle-ci ne permet actuellement qu'un excédent de 10 %. Il se peut que certains autres changements nécessitent des modifications à d'autres lois provinciales. Voici les lois qui ont des conséquences sur les régimes de pension :

- *Loi sur l'impôt sur le revenu* (Canada)
- *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (Canada)
- *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* (Canada)
- Lois sur les assurances
- Lois sur les droits de la personne
- Lois sur la protection des renseignements personnels et sur l'accès à l'information

ANNEXE B

Comparaison des régimes de pension interentreprises.

Ontario

En Ontario, les régimes de pension interentreprises peuvent avoir plusieurs répondants. Les employeurs et les employés sont ensemble responsables des déficits et des excédents. Les cotisations sont établies au niveau du régime, et la formule des prestations s'applique à chaque participant au régime. En Ontario, la plupart des municipalités participent au même régime de pension interentreprises public (*Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario*), lequel est un régime de pension conjoint.

L'OMERS a été créé en 1962 comme régime de retraite pour les employés des gouvernements municipaux de l'Ontario. Le 30 juin 2006, la Loi de 2006 sur le Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario est entrée en vigueur. La nouvelle loi a conservé la Commission du régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario sous le nom de Société d'administration d'OMERS et a créé la Société de promotion d'OMERS pour remplacer le gouvernement de l'Ontario comme société de promotion du régime. Les répondants (participants, employeurs et retraités, par l'intermédiaire de leurs syndicats, associations et autres organismes) nomment les membres de la Société d'administration et de la Société de promotion.

La Société d'administration est chargée de l'administration courante du régime (services de pension, administration, placements et évaluation du régime), et la Société de promotion est chargée de la structure du régime et détermine donc l'amélioration des prestations, les ajustements des taux de cotisations, ainsi que les changements aux fonds de réserve pour stabiliser les taux de cotisation.²⁶

Alberta

Les régimes multipartites ne sont pas négociés de façon collective. Pour ce type de régime, un groupe d'employeurs non affiliés se constitue pour partager les frais administratifs et l'ensemble des placements. Ces régimes rassemblent des régimes à prestations déterminées ainsi que des régimes à cotisations déterminées, même si les régimes à cotisations déterminées tendent à être plus nombreux. Pour les régimes multipartites, chaque employeur est chargé de financer les prestations et les déficits se rapportant seulement à ses propres employés. Même si les frais administratifs sont partagés, les passifs ne le sont pas.

Le Local Authorities Pension Plan (LAPP) est un exemple de régime multipartite. Ce régime comprend des employés des régies de la santé, des villes, des municipalités, des comtés, des collèges, des conseils scolaires et de nombreux autres employeurs du secteur public. Celui-ci

²⁶ Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario, en ligne :
http://www.omers.com/Index_des_renseignements_en_fran_ais.htm

n'est pas assujéti à la loi sur les régimes de pension professionnels (*Employment Pension Plans Act*) mais est administré en fonction d'une loi qui lui est propre. Même si le ministre des Finances de l'Alberta est le fiduciaire légal du régime, celui-ci n'est pas chargé de son administration courante. La loi sur les régimes de pension professionnels (*Employment Pension Plans Act*) établit les fonctions des 14 membres faisant partie du conseil des fiduciaires des autorités locales. Ce conseil comprend les personnes qui ont été désignées par les employés et les employeurs, ainsi qu'une personne désignée par le gouvernement et une personne désignée par les retraités. La Alberta Local Authorities Pension Plan Corporation est chargée de l'orientation stratégique du régime de pension ainsi que d'apporter un soutien au conseil des fiduciaires pour ses obligations légales.²⁷

Québec

Le Québec a créé le Régime de retraite simplifié (RPS). Ce régime a été conçu pour que les petites entreprises puissent offrir un régime de retraite à leurs employés qui soit plus facile à administrer et beaucoup plus souple.

Le RPS est un régime de retraite complémentaire à cotisations déterminées offert par une institution financière et auquel plusieurs employeurs participent. Les cotisations sont faites par l'employeur, et parfois par les employés, et sont divisées en deux comptes, chacun au nom du participant : un compte immobilisé et un compte non immobilisé. Étant donné que l'employeur n'a pas à s'occuper de la mise en place de ce régime ou former un comité de pension, le régime de retraite simplifié est aussi facile à créer qu'un RÉER collectif. L'employeur décide des dispositions suivantes :

- Conditions d'adhésion et des retraits
- Versement ou non d'une cotisation salariale
- Taux des cotisations salariales et patronales
- Immobilisation ou non de la cotisation salariale

L'employeur assume un minimum de tâches administratives. L'institution financière administre le régime et informe les participants et les autorités de contrôle. Les employés participent de façon active à la gestion de leurs fonds de retraite puisqu'ils peuvent décider du mode de répartition des cotisations entre les différents types de placement offerts par l'institution financière. Les cotisations versées par l'employeur appartiennent aux participants, et ces derniers peuvent faire des retraits du compte non immobilisé, quand ils le souhaitent, à moins que l'employeur ait décidé que les fonds contenus dans le compte non immobilisé ne peuvent être retirés qu'à la fin de la participation active au régime. Dans un tel cas, le participant peut toutefois utiliser les cotisations aux fins suivantes :

- Transfert dans un RÉER pour le régime d'accession à la propriété ou le régime d'encouragement à l'éducation permanente.
- Transfert à compter de 55 ans dans un véhicule immobilisé.

²⁷ Local Authorities Pension Plan, en ligne :
<http://www.lapp.ab.ca/>

- Remboursement en cas d'invalidité réduisant l'espérance de vie.²⁸

Nouveau-Brunswick

Au Nouveau-Brunswick, la *Loi sur les prestations de pension* ne fait pas de distinction, en ce qui a trait aux règles de solvabilité, entre les régimes de pension interentreprises et les régimes à employeur unique. Les employeurs sont responsables des déficits puisque la loi ne permet aucune réduction de prestations. Par conséquent, même si une convention collective peut établir le niveau des cotisations des employés et de l'employeur, en cas de déficit, l'employeur doit élaborer un plan de remboursement de ce déficit; il s'agit en général d'une augmentation des cotisations à la fois de l'employeur et des employés.

Au N.-B., les municipalités et les communautés rurales ont la possibilité de participer au Régime de pension des employés municipaux, lequel fonctionne comme un régime de pension interentreprises. Ce régime a été établi en tant que Règlement visant un régime uniforme de retraite à caractère contributif, en vertu de la *Loi sur les municipalités*. En vertu de ce règlement, tous les participants ont le même niveau de prestations. Les taux de cotisation des policiers ou des pompiers sont plus élevés que les autres participants car l'âge normal de la retraite de ces professions se produit en général 5 ans plus tôt que l'âge de retraite moyen, lequel est de 65 ans.

Nouvelle-Écosse

En Nouvelle-Écosse, le régime de pension de la Nova Scotia Association of Health Organizations (NSAHO) est un exemple de régime de pension provincial. Il s'agit d'un régime à prestations déterminées administré par un conseil de fiduciaires. Ce conseil est chargé de l'administration d'ensemble du régime, et les tâches courantes reviennent à un directeur général qui relève directement du conseil en question. Quelque 60 employeurs participent à ce régime (régions régionales de la santé – dont les hôpitaux – foyers de soins infirmiers, ordre des infirmières et infirmiers). Le régime de pension de la NSAHO offre à tous ses participants les mêmes prestations.²⁹

²⁸ Régie des Rentes du Québec, en ligne :

http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/services/publications/rcr/brochure_rrs.htm

²⁹ Nova Scotia Association of Health Organizations Pension Plan, en ligne:

<http://www.nsahepensionplan.ca/index.aspx>

Glossaire

Suspension des cotisations – Période pendant laquelle les cotisations à un régime de pension sont interrompues, en général en raison d'un excédent de capitalisation.³⁰

Régime à prestations déterminées – Régime pour lequel la pension est établie selon un calcul précis, basé en général sur les revenus et les années de participation.³¹

Régime à cotisations déterminées – Régime en vertu duquel la pension dépend du niveau des cotisations accumulées grâce à des revenus de placements.³²

Financement selon une approche de continuité – Type de financement tenant compte de l'hypothèse qu'un régime de pension se poursuit de façon indéfinie.³³

Prestations acquises – Accord de prestations de préretraite améliorées à des participants à un régime de pension dont l'âge et les années de service totalisent au moins 55 années à la date de la liquidation partielle ou intégrale du régime, si ce régime prévoyait des prestations de préretraite subventionnées.

Régime de pension hybride – Régime de pension possédant des caractéristiques à la fois d'un régime à prestations déterminées et d'un régime à cotisations déterminées. Ce type de régime peut prendre diverses formes.

Financement de solvabilité – Évaluation permettant de vérifier si un régime possède suffisamment d'actifs pour couvrir tous les passifs si celui-ci devait être liquidé.

Répondant – Entité qui établit un régime de retraite et qui y cotise.

Excédent – Un excédent se produit quand les actifs d'un régime de pension à prestations déterminées sont supérieurs à ses passifs.

Capitalisation à la retraite – En Nouvelle-Écosse, un régime de pension à prestations déterminées doit être entièrement financé quand ce régime est liquidé.

³⁰ Groupe de travail de l'OCDE sur les pensions privées, *Les pensions privées: Classification et glossaire de l'OCDE*, édition 2005, OCDE, Paris, 2005

³¹ Bruce Cohen et Brian Fitzgerald, « *The Pension Puzzle: Your Complete Guide to Government Benefits, RRSPs and Employer Plans* », 3^e édition, Mississauga, John Wiley & Sons Canada, Ltd., 2007

³² Bruce Cohen et Brian Fitzgerald, « *The Pension Puzzle: Your Complete Guide to Government Benefits, RRSPs and Employer Plans* », 3^e édition, Mississauga, John Wiley & Sons Canada, Ltd., 2007

³³ Cameron Hunter, Tom Levy, Michael Mazzuca et H. Clare Pitcher, « *Saved from Solvency Funding* », Benefits Canada à 57, en ligne, Benefits Canada, novembre 2007

http://www.benefitscanada.com/pension/db/article.jsp?content=20071129_141520_6144

Acquisition des droits à la retraite – Fait pour un participant à un régime de retraite de remplir les conditions lui donnant droit de recevoir des prestations de pension.³⁴

Liquidation – Cessation d'un régime de pension et distribution de ses actifs sous forme de prestations.

³⁴ Bruce Cohen et Brian Fitzgerald, « *The Pension Puzzle: Your Complete Guide to Government Benefits, RRSPs and Employer Plans* », 3^e édition, Mississauga, John Wiley & Sons Canada, Ltd., 2007