



Comité de révision des pensions
Exposé de position

Document de travail

17 octobre 2008

17 octobre 2008

Aux parties intéressées :

Le gouvernement de la Nouvelle-Écosse a annoncé en novembre 2007 qu'il créerait un comité consultatif pour revoir le cadre législatif actuel lié aux pensions. Un comité indépendant a donc été mis en place en février 2008; il est composé des membres suivants : Bill Black, président du comité, ancien PDG de La Maritime, compagnie d'assurance-vie; 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.

Le 28 mai 2008, nous avons publié un document de travail destiné au public. Ce document comportait un certain nombre de questions sur les aspects pour lesquels nous souhaitions obtenir l'avis de membres du public. Nous avons reçu en tout 51 réponses venant aussi bien de syndicats, d'actuaires que d'employeurs, d'employés, ainsi que de divers groupes et associations. Nous avons invité certaines de ces personnes à venir discuter avec nous de leur avis. Les réponses envoyées ainsi que les discussions ont été très enrichissantes; nous remercions donc vivement les personnes en question.

Nous avons décidé, suite à la lecture des réponses des parties intéressées ainsi que des discussions, de créer ce document et de le mettre à la disposition du public. Celui-ci a pour but de présenter les premiers éléments de réponse aux questions posées dans le document de travail ainsi que d'inciter les parties intéressées à prolonger leur réflexion sur la question.

Comme pour le document de travail, le présent document, de même que l'ensemble des commentaires qui s'y rapporteront, seront affichés sur notre site Web, à l'adresse suivante : <http://www.gov.ns.ca/lwd/pensionreview/>.

Veuillez nous faire parvenir vos commentaires, avant le **14 novembre 2008**, à l'adresse suivante :

Comité de révision des pensions
aux soins du ministère du Travail et du Développement de la main-d'œuvre
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 bien vouloir prendre le temps de lire ce document et de nous faire part de vos commentaires.

Salutations distinguées
Bill Black, président
Comité de révision des pensions

Table des matières

1.0 Contexte	3
1.1 Mandat	3
1.2 Évolution du cadre législatif	4
1.3 Points de vue des travailleurs et des employeurs	4
2.0 Consultations publiques : qu'avons-nous entendu?	6
2.1 Point de vue du comité	6
2.2 Objectifs de la législation liée aux régimes de retraite	7
3.0 Réponses du comité aux questions de fond	9
3.1 Types de régimes de pension	9
3.1.1 Régimes à prestations/cotisations variables	9
3.2 Régimes provinciaux.....	11
3.3 Financement	12
3.3.1 Amortissement	13
3.3.2 Excédent.....	15
3.4 Prestations acquises.....	16
3.5 Liquidation partielle	17
3.6 Débloquer les fonds	17
3.7 Gouvernance	18
3.7.1 Comités consultatifs.....	19
3.8 Rôle des organismes de réglementation.....	20
3.9 Harmonisation.....	21
3.10 Règle libératoire.....	22
3.11 Retraite progressive.....	22
3.12 Acquisition des droits aux prestations.....	23
3.13 Catégories.....	23
3.14 Accès à l'information.....	23
3.15 Promotion	24
3.15.1 Promotion.....	24
3.15.2 Placements	24
4.0 Annexes	26
Annexe A : Définitions.....	26
Annexe B : Exigences en matière de financement minimal	28

1.0 Contexte

1.1 Mandat

Le mandat du comité de révision des pensions comporte les objectifs suivants :

- (1) Identifier les normes législatives actuelles et examiner les améliorations qui permettront aux pensions de répondre aux besoins à la fois des employeurs et des employés.
- (2) Permettre aux modèles de cotisation et aux régimes de pension d'être plus abordables et plus accessibles, à la fois pour les employeurs et les employés.
- (3) Assurer la pérennité des régimes de pension.
- (4) Permettre aux participants aux régimes de pension d'avoir un meilleur accès aux informations qui les concernent.
- (5) Éliminer les règles et règlements qui ne sont pas nécessaires.

La dernière révision complète de la loi sur les prestations de pension (*Pensions Benefits Act*) date de 1998. Les changements que celle-ci a permis sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2003. Dans le cadre de la nouvelle révision, nous avons consulté des administrateurs de régimes de pension, des actuaires, des syndicats et des employeurs. Le comité s'est vu donner pour mission de faire un certain nombre de recommandations sur les changements possibles à apporter aux lois qui régissent les pensions en Nouvelle-Écosse.

Dans le cadre de notre méthode, nous avons publié un document de travail présentant un certain nombre de changements possibles, et nous avons cherché à obtenir les avis de travailleurs, d'employeurs et de spécialistes des régimes de pension sur la question, grâce à des rencontres directes ou à des commentaires écrits.

Le comité a rédigé le document de travail en question puis l'a envoyé aux parties intéressées le 28 mai 2008, leur demandant de lui faire part de leurs commentaires avant le 4 juillet. Certaines des parties intéressées ont eu l'occasion de se réunir avec les membres du comité en juillet et en août 2008 afin que celui-ci puisse discuter plus en détail de leurs avis sur la question. Le comité remettra son rapport final au gouvernement en novembre ou en décembre 2008.

1.2 Évolution du cadre législatif

Les régimes de retraite qui existent en Nouvelle-Écosse résultent de l'accumulation, au fil des ans, d'un certain nombre de règles. Cette situation a engendré plusieurs défis.

Premièrement, les régimes à prestations déterminées constituent la base de la législation actuelle; cependant, de nos jours, beaucoup de régimes de pension sont différents — il existe par exemple des régimes à cotisations déterminées ou à prestation cible. Les règlements actuellement en place compliquent donc inutilement ces différents types de régimes.

Deuxièmement, la base de la législation actuelle a été mise en place à une époque où beaucoup de personnes travaillaient toute leur vie pour le même employeur; la relation était alors plus « paternaliste » qu'aujourd'hui.

Troisièmement, le gouvernement a récemment apporté un certain nombre de changements disparates ciblant des situations particulières; ces changements ont cependant eu des conséquences non prévues sur d'autres types de régimes.

Quatrièmement, l'augmentation récente et brutale du passif des régimes à prestations déterminées, résultant directement d'une plus grande longévité des travailleurs, d'une réduction des taux d'intérêt et de la faible performance des investissements, a renforcé chez les employeurs à la fois l'instabilité et l'importance des coûts des régimes de pension.

Tous ces facteurs ont donc entraîné l'apparition d'un contexte peu favorable à la création et à la pérennité des régimes à prestations déterminées. Le nombre de participants aux régimes offerts par les employeurs baisse depuis un certain temps, et le nombre d'employés qui possèdent des régimes à prestations déterminées (lesquels sont, selon beaucoup de personnes, les meilleurs régimes que des employés puissent avoir) baisse encore plus vite, surtout dans le secteur privé. Parmi les répondants de régimes à prestations déterminées, beaucoup pensent à modifier ces derniers. Le comité n'a trouvé aucun nouveau régime de retraite à prestations déterminées dans le secteur privé pour les dix dernières années.

1.3 Points de vue des travailleurs et des employeurs

Le comité a demandé à ce qu'une étude indépendante soit faite sur le point de vue des travailleurs et des employeurs par rapport aux régimes de retraite¹. Les travailleurs plus jeunes ne comprennent pas vraiment les différents régimes qui existent et ne semblent pas beaucoup s'y intéresser. Ce manque d'intérêt vient

¹ Corporate Research Associates, *Pension Benefits Review Study: Final Report*, en ligne: NS Pension Review <http://www.gov.ns.ca/lwd/pensionreview/>

en partie du fait que beaucoup d'entre eux ne s'attendent pas à travailler toute leur vie pour leur employeur actuel. Plus les travailleurs sont âgés, plus l'intérêt qu'ils portent aux régimes de retraite est important, les personnes proches de la retraite étant celles qui s'y intéressent le plus. C'est donc seulement à cet âge que les travailleurs se préoccupent réellement de la suffisance de leurs revenus de retraite. La plupart des personnes pensent que préparer sa retraite est une responsabilité personnelle.

De façon générale, pour les employeurs, un régime de retraite constitue un outil permettant d'attirer et de fidéliser des travailleurs. Ces derniers cependant surestiment probablement la valeur des régimes de retraite à prestations déterminées, au moins pour les employés qui débutent. Pour certains employeurs, il est tout simplement important que leurs employés puissent avoir une retraite adéquate.

Les dirigeants des syndicats comprennent mieux que leurs membres l'importance de mettre en place des régimes de retraite adéquats et ont donc fait de ces régimes un des principaux éléments des négociations collectives.

2.0 Consultations publiques : qu'avons-nous entendu?

Le comité a reçu 51 réponses² au document de travail. Afin de mieux comprendre les problèmes soulevés et les avis émis par les personnes en question, les membres du comité ont invité un certain nombre d'entre elles à venir les rencontrer en juillet et en août derniers. Les avis des répondants ainsi que ces réunions ont beaucoup aidé le comité dans ses premières conclusions.

2.1 Point de vue du comité

Ce qui suit constitue une vue d'ensemble des points de vue du comité. Nous avons pensé que ce survol permettrait de mieux comprendre les réponses données aux questions posées dans le document de travail. Nous aborderons ces réponses en détail dans la prochaine partie.

Notre tout premier objectif est de favoriser la création d'un environnement au sein duquel les engagements liés aux régimes de retraite sauront être tenus. C'est donc dans ce contexte que le comité a cherché à simplifier les règles du gouvernement et à laisser à chaque type de régime les détails de sa structure, lesquels doivent respecter les normes minimales en la matière.

Cela nécessite une transparence totale de façon à ce que les travailleurs (et leurs représentants) puissent être pleinement informés sur les aspects qui ont des conséquences sur leur régime, comme le taux de financement, les changements proposés pour les prestations (quand les modifications sont déposées auprès du surintendant), ou encore les questions d'ordre réglementaire. Selon le comité, les régimes de retraite seront beaucoup plus efficaces avec une participation active des employés, comme les fiducies conjointes, ou par d'autres moyens comme des comités consultatifs composés de travailleurs.

Les employeurs peuvent choisir de proposer à leurs employés un régime de retraite ou pas, conformément bien sûr aux négociations collectives. Il est largement accepté que les coûts d'un régime de retraite constituent un compromis par rapport aux salaires actuels. Différents groupes chercheront à obtenir différents compromis. Selon le comité cependant, le gouvernement ne devrait faire aucun compromis en ce qui concerne les prestations.

Certaines des réponses que nous avons obtenues recommandent vivement un plus grand renforcement des exigences auxquelles sont soumis les répondants de régimes de retraite, par exemple exiger l'approbation des travailleurs et des retraités pour apporter des modifications à un régime, ou nécessiter une indexation garantie pour les régimes à prestations déterminées. Selon le comité, cette approche ne ferait qu'accélérer la baisse du nombre actuel des régimes de

² NS Pension Review: <http://www.gov.ns.ca/lwd/pensionreview/>

retraite. Nous espérons, au contraire, qu'apporter des changements qui favorisent la souplesse et l'administration des régimes de retraite à prestations déterminées aura au moins pour résultat de stopper cette baisse.

Enfin, même si nous espérons pouvoir bientôt faire un travail de collaboration avec d'autres provinces (par exemple pour augmenter les limites fiscales, faire un travail d'harmonisation), nous devons posséder un cadre législatif efficace pour l'environnement actuel tout en restant ouverts aux améliorations possibles.

2.2 Objectifs de la législation liée aux régimes de retraite

Même si les règles relatives aux régimes de retraite peuvent être très complexes, la législation devrait avoir des objectifs clairs. En guise de point de départ pour la révision des lois et des règles ainsi que pour comprendre les différents problèmes et questions liés au sujet central, le comité a dressé une liste des objectifs les plus importants à prendre en compte. Une fois ces objectifs établis, les questions plus complexes pourront être traitées.

Le document de travail proposait cinq objectifs et demandait aux parties intéressées d'en ajouter ou de les modifier. Les objectifs en question ont donc été modifiés en fonction des commentaires que nous avons reçus :

1. Optimiser les chances de voir les engagements liés aux régimes de retraite se réaliser :
 - (a) en isolant les fonds de pension des fonds de l'employeur;
 - (b) en offrant de protéger les droits aux prestations pour ne pas les perdre;
 - (c) en mettant en place des règles permettant de protéger les employés en cas de mise à pied ou de retraite anticipée ou différée, ainsi que du/de la conjoint(e) et des bénéficiaires en cas de décès d'un(e) employé(e) ou de la dissolution d'un mariage;
 - (d) en fixant des exigences en matière de financement minimum.
2. Faire en sorte que les travailleurs puissent être convenablement informés sur les prestations individuelles.
3. Permettre aux participants aux régimes de retraite d'avoir accès à toutes les informations concernant ces derniers.
4. Promouvoir et faciliter la création et la continuité de régimes de retraite.

Parallèlement cette liste, le comité a jugé tout aussi utile d'établir une liste de ce que la législation devrait éviter :

1. Établir des montants minimaux pour les prestations.

2. Éviter d'exiger aux employeurs d'offrir les mêmes prestations à des catégories d'employés différentes.
3. Privilégier une forme de régime particulier.
4. Empêcher la création de nouvelles formes de régimes.
5. Imposer une réglementation encore plus lourde, que ce soit au niveau quantitatif ou qualitatif.
6. Rendre difficile, par des règles superflues, la mise en place ou la continuité de régimes de retraite.

L'interprétation de la loi et de ses règlements ne doit pas aller dans le sens de la restriction mais de l'ouverture. Tout élément qui n'est pas interdit par loi et qui correspond à l'esprit de cette dernière devrait être autorisé.

3.0 Réponses du comité aux questions de fond

Le document de travail rédigé par le comité comportait un certain nombre de questions de fond pour lesquelles les participants devaient émettre un avis. L'examen de ces réponses ainsi que les discussions qui ont eu lieu entre ce dernier et certains des participants ont permis d'apporter certains éléments de réponse.

Parmi les questions ciblées, certaines sont identiques au document de travail, alors que d'autres ont été modifiées ou supprimées en fonction de nouveaux éléments de compréhension de la situation générale. De plus, nous abordons à la fin de cette partie du document des aspects qui ne se trouvaient pas dans le document initial.

3.1 Types de régimes de pension

QUESTION:

Qu'est-ce que la loi devrait permettre?

RÉPONSE:

La législation devrait être suffisamment souple pour permettre les types de régime et les sources de financement suivants :

Types de régimes :

- Régimes à prestations déterminées
- Régimes à cotisations déterminées
- Régimes à prestations/cotisations variables
- Combinaison des régimes précédents
- Création de nouveaux régimes, grâce à de nouvelles lois

Sources de financement :

- Un seul employeur
- Employeurs multiples
- Autres sources de financement permises par de nouvelles lois

3.1.1 Régimes à prestations/cotisations variables

Même si les régimes à prestations ou à cotisations déterminées sont les plus répandus, les régimes à prestations/cotisations variables sont moins connus du public. Il existe, en Nouvelle-Écosse et dans d'autres provinces, plusieurs types de régimes à prestations/cotisations variables. Le type le plus courant comprend des cotisations déterminées correspondant à un niveau précis de prestations. Ces niveaux de cotisation et de prestation peuvent évoluer en fonction des circonstances. Ces régimes sont financés conjointement, soit explicitement, soit parce que les travailleurs y consacrent une partie de leurs revenus. Les fiducies

conjointes entre employeurs et employés représentent une caractéristique particulièrement intéressante de ces régimes. Par conséquent, selon les membres du comité :

- (a) un régime à prestations/cotisations variables devrait pouvoir être mis en place par un seul ou plusieurs employés (les régimes interentreprises déterminés sont un exemple de ce type de format);
- (b) les fiducies conjointes doivent être obligatoires;
- (c) la notion d'excédent n'existe pas pour ce type de régime (toutes les cotisations de l'employeur sont entièrement consacrées au régime).

Il est important d'insister sur le fait que la législation devrait être suffisamment souple, non seulement pour répondre aux besoins des régimes et des sources de financement qui existent actuellement, mais également pour permettre la création de nouveaux régimes et de nouvelles sources de financement.

QUESTION:

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?

RÉPONSE:

Le gouvernement devrait inciter les employeurs à créer davantage de régimes à prestations déterminées grâce à un assouplissement de la législation et certaines activités promotionnelles. Ces activités devraient faire partie des principales responsabilités du ministère du Travail et du Développement de la main-d'œuvre, en dehors du bureau du surintendant des régimes de retraite.

QUESTION:

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?

RÉPONSE:

Le répondant d'un régime de retraite devrait pouvoir déterminer les choix de placements offerts à ses employés, tout en gardant à l'esprit les exigences suivantes :

- a) Il devrait y avoir une option de placement par défaut pour les employés qui ne peuvent pas choisir un type de placement.
- b) Le répondant devrait choisir avec prudence les options offertes à ses employés.
- c) Le répondant devrait clairement expliquer à ses employés les options de placement possibles.

d) Le répondant devrait expliquer les raisons de ses choix et les présenter au surintendant.

La législation devrait permettre une participation ainsi que des options de placement par défaut, sans toutefois tenter de préciser ce qu'un ensemble de placements acceptable signifie.

QUESTION:

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?

RÉPONSE:

Dans le cas des régimes à cotisations déterminées, dès qu'une personne atteint 60 ans, celle-ci devrait avoir le droit de disposer de ses fonds de retraite comme bon lui semble. La législation ne devrait imposer aucune limite sur ce que les personnes âgées de 60 ans et plus peuvent faire avec leurs fonds de pension. Même si les régimes peuvent comporter certaines limites, ces limites ne devraient pas être imposées par la loi.

3.2 Régimes provinciaux

QUESTION:

Est-ce que la notion de régime de pension provincial pour certains employeurs du secteur public ou privé est une bonne idée?

RÉPONSE:

Le comité est conscient que les répondants de régimes de retraite se préoccupent de plus en plus de la complexité du système ainsi que des risques et des obligations d'ordre juridique qui existent. Afin de réduire ces préoccupations, le comité recommande à la Nouvelle-Écosse de soutenir la mise en place de régimes accessibles à l'ensemble des employeurs de la province, administrés par une agence indépendante.

- (a) Le régime recommandé par le comité permettrait à tous les employeurs de la Nouvelle-Écosse, quel que soit leur nombre d'employés, de choisir un régime à cotisations/prestations variables et/ou un régime à cotisations déterminées.
- (b) Des options particulières liées aux prestations et au mode de financement pourraient être proposées aux municipalités, sans toutefois être obligatoires.

- (c) Il faudrait envisager d'obliger les employeurs qui ont un certain nombre d'employés mais qui ne possèdent pas de régime de retraite, à participer à un régime provincial, à moins que ces derniers s'y refusent.

Une agence provinciale serait responsable de l'administration des régimes et des placements, sans être toutefois responsable des risques associés au financement des régimes en question ou des coûts relatifs à leur gestion et aux différents placements.

3.3 Financement

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 engagements 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?

RÉPONSE:

La majeure partie des débats et de la complexité qui en résulte au plan de la législation se rapporte au financement.

Beaucoup de municipalités, d'universités et d'autres groupes quasi-gouvernementaux ont avancé que le contrôle de la solvabilité pour le financement des prestations déterminées ne leur convient tout simplement pas parce qu'ils existeront toujours et qu'ils possèdent un pouvoir de taxation direct ou indirect. Certains participants nous ont donc dit que des mesures liées à la permanence des régimes devraient être utilisées, ou encore qu'aucun amortissement de déficit n'est nécessaire.

Nous ne sommes pas d'accord avec la notion implicite que les municipalités et les universités sont plus solvables que les entreprises privées — d'ailleurs, il n'est pas difficile de citer certains exemples allant dans ce sens. Nous ne pensons pas non plus que le surintendant des régimes de retraite devrait avoir le droit d'évaluer la solvabilité des répondants.

En Nouvelle-Écosse, les municipalités sont tenues de payer les charges d'exploitation avec les taxes. La valeur des obligations fiscales actuelles (y compris l'accumulation de prestations et l'amortissement du déficit) correspond aux charges d'exploitation annuelles. Les universités, lesquelles ont un accès moins direct aux contribuables, peuvent difficilement argumenter dans le sens d'un traitement plus favorable.

Nous sommes d'accord pour dire que le contrôle de solvabilité ne convient pas à tous les régimes de retraite; nous souhaiterions toutefois privilégier une solution différente. En effet, nous proposons que les évaluations soient effectuées sur l'accumulation des prestations (voir l'Annexe B), ce qui permettrait de prendre en compte L'ENSEMBLE des engagements tout en utilisant des hypothèses actuarielles plus proches de celles utilisées pour l'évaluation de la permanence d'un régime. Les excédents et les déficits devraient être amortis de façon linéaire sur huit ans.

Pour résumer, le comité propose les recommandations suivantes en ce qui concerne la question du financement minimal :

- (a) Le contrôle de la suffisance du financement doit prendre en compte **tous** les engagements.
- (b) Les mesures actuelles liées au financement de solvabilité et à la continuité d'un régime ne devraient pas être exigées à des fins réglementaires; le comité privilégie plutôt l'évaluation des prestations accumulées.
- (c) À la liquidation d'un régime, celui-ci doit permettre de financer entièrement les prestations promises.
- (d) Les règles relatives au financement minimal devraient être les mêmes pour tous les régimes de retraite assujettis à la loi sur les prestations de retraite (*Pension Benefits Act*).
- (e) Si un régime est en déficit, aucune amélioration ne devrait être apportée aux prestations.

Il s'agit de la seule exigence réglementaire liée au financement minimal. Les régimes de retraite devraient toutefois effectuer d'autres contrôles fréquents, comme des évaluations de continuité.

3.3.1 Amortissement

Actuellement, la période d'amortissement nécessaire au financement intégral d'un déficit est de 5 ans. Il existe cependant trois exceptions à cette règle. En

effet, un délai supplémentaire de 15 ans a été accordé aux universités; un délai supplémentaire de 3 ans pour la période d'exemption a été accordé pour le financement de solvabilité lié à certains régimes de pension interentreprises; et les municipalités ont été exemptes du financement intégral de leur déficit sur 5 ans. Ces dernières sont seulement tenues de financer 85 % de leur déficit pendant la période en question.

Les règles relatives au financement minimal devraient s'appliquer de la même façon à tous les régimes. Le comité recommande donc que tous les régimes assujettis à la loi sur les prestations de retraite (*Pension Benefits Act*) se voient accorder une période d'amortissement linéaire maximale de 8 ans pour les déficits, laquelle, une fois la loi modifiée, s'appliquerait aux répondants des régimes de retraite à partir de la date de l'évaluation suivante.

Comme cela est indiqué dans le document de travail et dans la plupart des réponses que nous avons obtenues, il existe un certain nombre de risques pour les régimes à prestations déterminées, en raison des nombreux facteurs susceptibles d'avoir un effet sur leur niveau de solvabilité. Par exemple, une baisse des marchés financiers peut faire passer un régime d'une situation excédentaire à une situation déficitaire, ou vice versa, en très peu de temps. Le comité propose donc plusieurs façons d'atténuer les risques de volatilité :

- (a) Compensation de 5 % : Si, au moment de son évaluation, un régime possède un déficit de 5 % ou moins, celui-ci **peut** alors compenser ce déficit sans toutefois y être contraint. Tout déficit supérieur à 5 % **doit** être amorti.
- (b) Les évaluations actuarielles doivent être effectuées selon des délais fixes de trois ans. Des contrôles annuels doivent être effectués pour les régimes dont les déficits sont supérieurs à la limite de 5 %. Ces contrôles permettraient alors de mettre à jour l'évaluation la plus récente en calculant :
 - (1) la différence entre le rendement réel et le rendement prévu des actifs moyens;
 - (2) l'effet du changement du taux de rendement des passifs à la dernière évaluation.

Si le déficit est supérieur à la limite de 5 %, l'**intégralité** de ce dernier, et pas seulement la partie qui se trouve au-dessus de la limite, doit être

- (c) Dans le cas des régimes à cotisations/prestations déterminées (y compris les régimes interentreprises), si un régime se trouve sous la limite de 5 %, les prestations ou les cotisations doivent alors être ajustées de façon à ce qu'elles soient financées à 100 % sur une période de 8 ans.

- (d) Si une des évaluations postérieures permet de détecter une augmentation du déficit, le délai d'amortissement précédent reste en vigueur et un nouveau délai d'amortissement sera fixé pour le nouveau déficit; le déficit serait alors plus important pendant les premières années de la période de 8 ans que dans les dernières. Par exemple, si un régime est financé à 93 % en 2008, son déficit pourra alors être amorti sur 8 ans, c'est-à-dire jusqu'en 2016. Si une nouvelle évaluation effectuée en 2009 montre que ce régime est seulement financé à 88 %, alors qu'il reste 7 ans à la période d'amortissement du déficit (jusqu'en 2016), le déficit supplémentaire devra être amorti sur une période maximale de 8 ans.
- (e) Si un déficit nécessite une augmentation des cotisations, notamment de la part des employés, le répondant du régime en question ne sera pas tenu de retourner à la date de l'évaluation initiale. Il disposera d'une année, à partir de la date d'évaluation, pour commencer à augmenter les cotisations. Cependant, la durée de la période sera la même, c'est-à-dire huit ans à partir de la date d'évaluation. Autrement dit, si le répondant commence à amortir le déficit une année après la date d'évaluation, le paiement annuel correspondra à 1/7^e du déficit total.
- (f) L'Annexe B contient une description détaillée de ce mécanisme.

3.3.2 Excédent

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?

RÉPONSE:

Il est indiqué dans le document de travail ainsi que dans de nombreuses réponses que nous avons reçues, qu'il existe une « asymétrie » entre les employeurs/répondants et les employés en ce qui concerne les régimes à prestations déterminées. Bien que le comité soit d'accord avec ce constat, cela ne signifie pas pour autant que les employeurs/répondants portent tous les risques et que les employés n'en ont aucun. À moins qu'un employeur soit en mesure de prouver qu'il ne cessera jamais d'exister, sa disparition possible représente un risque réel pour les employés. Il existe un autre risque, c'est-à-dire que l'employeur demande à ses employés de faire des cotisations supplémentaires si davantage de fonds doivent être investis dans le régime.

Parmi les réponses que nous avons reçues, beaucoup ont indiqué qu'en cas d'excédent les régimes de retraite sont souvent financés au strict minimum en raison de l'incertitude de ce type de situation et de la question du droit de

propriété des excédents. Le comité est conscient de cette situation et a réfléchi à ce qui permettrait de compenser les effets d'une telle volatilité :

- (a) Comme pour les déficits, les excédents devraient être amortis sur une période minimale de 8 ans, ce qui permettrait aux régimes concernés de profiter d'un excédent de façon ralentie et donc de mettre en place un mécanisme d'atténuation des changements soudains dans le taux de financement. L'amortissement se ferait grâce à des réductions possibles au niveau des exigences relatives au financement minimal.
- (b) Comme pour les déficits, il devrait y avoir une limite de 5 % pour les excédents. Tout excédent ne dépassant pas 105 % du financement de solvabilité **ne pourrait pas** être amorti, ce qui atténuerait une partie de la volatilité du marché. Tout excédent supérieur à 105 % pourrait être amorti. Par exemple, si un régime était financé à 110 %, ce régime aurait alors la possibilité d'amortir son excédent pour ramener son financement à 100 %. Cependant, si au cours de l'évaluation suivante, l'excédent se situait entre 100 % et 105 %, l'amortissement devrait alors cesser.
- (c) Les retraits pourraient être seulement autorisés à la liquidation du régime et une fois l'ensemble des engagements remplis. En l'occurrence, l'employeur serait responsable d'au moins 50 % des cotisations nettes pour les 10 dernières années.
- (d) En ce qui concerne le droit de propriété d'un excédent, le répondant du régime peut effectuer la répartition de l'excédent, conformément aux règles du régime ainsi qu'aux négociations collectives. Quelle que soit l'option choisie, l'employeur ne pourrait pas recevoir plus de 50 % de l'excédent à la liquidation finale du régime.
- (e) Dans le cas des régimes à prestations déterminées et à restations / cotisations déterminées (y compris les régimes interentreprises), les régimes se trouvant au-delà de la limite de 105% pourraient se servir de leur excédent pour augmenter les prestations; ces augmentations cependant ne devraient pas faire baisser le régime sous la limite de 105%.
- (f) L'Annexe B contient une description détaillée de ce mécanisme.

3.4 Prestations acquises

QUESTION:

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

RÉPONSE:

Actuellement, la législation de la Nouvelle-Écosse rend obligatoire le financement de prestations acquises pour les participants à des régimes qui prévoient des prestations de préretraite subventionnées, à condition que ces participants répondent à un certain nombre de critères liés à l'âge et au nombre d'années de travail. Les gouvernements devraient donc autoriser les prestations acquises sans toutefois les rendre obligatoires. Quand un régime prévoit des prestations acquises, le coût s'y rapportant doit se refléter dans l'évaluation.

Afin de donner aux employeurs (et aux syndicats, s'il y a lieu) la possibilité de choisir de poursuivre les prestations acquises, nous suggérons que ce changement entre en vigueur seulement après la prochaine convention collective, ou dans un délai maximal de 5 ans. Pendant cette période d'attente, les employeurs ne seraient pas tenus de financer les prestations acquises.

Les prestations acquises doivent être traitées de la même façon dans le cas d'une liquidation de régime ou de régimes sous-capitalisés.

3.5 Liquidation partielle

QUESTION:

Quelle position la Nouvelle-Écosse devrait-elle adopter quant aux liquidations partielles?

RÉPONSE:

La notion de liquidation partielle devrait être supprimée de la législation.

La législation devrait indiquer qu'à la liquidation d'un régime, qu'il s'agisse d'un seul employé ou d'un groupe d'employés, ces derniers soient en mesure de bénéficier de la valeur capitalisée. Si la sortie se produit pendant que le régime est en déficit, le répondant devrait alors compenser le déficit associé aux employés en question. Ce versement devrait être fait avant la prochaine évaluation.

3.6 Débloquer les fonds

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?

RÉPONSE:

En ce qui concerne les régimes à cotisations déterminées, le comité recommande que les participants âgés de moins de 60 ans puissent avoir accès à leurs **cotisations volontaires**, à moins que le régime soit restrictif. Le comité

recommande de plus que les employés âgés d'au moins 60 puissent avoir accès à la fois à leurs propres cotisations et à celles de leur employeur, et en disposent comme bon leur semble, par exemple investir ces montants dans un RÉER, un fonds de revenu viager ou un fonds de revenu de retraite. Les régimes peuvent comprendre certaines restrictions mais doivent permettre la conversion intégrale ou partielle de prestations en rente à partir de 60 ans.

Aucun changement ne devrait être apporté au régime actuel en ce qui concerne le déblocage d'un régime à prestations déterminées. Au moment de la retraite cependant, des restrictions réglementaires imposeraient qu'au maximum, la moitié de la valeur capitalisée pourrait être investie dans des options de revenu de retraite comme des fonds enregistrés de revenu de retraite ou des fonds de revenu viager. Cela permettrait aux participants de tenir compte de circonstances particulières, par exemple créer une transition jusqu'à l'âge de 65 ans. Les régimes pourraient comporter des règles plus strictes mais seraient responsables de leur administration.

Les questions se rapportant aux difficultés financières devraient être supprimées de la loi.

3.7 Gouvernance

QUESTION:

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?

RÉPONSE:

De nos jours, la bonne gouvernance des régimes de pension est une question de prudence. Les régimes bien gérés ont des modèles de gouvernance très divers. Le comité est conscient de cette situation et propose donc les recommandations suivantes :

- (a) Tous les répondants doivent déposer auprès du surintendant des régimes de retraite une copie de leur plan de gouvernance, lequel sera adopté par l'administrateur du régime et envoyé au comité consultatif, au syndicat, ou aux employés, selon le cas.
- (b) Le surintendant devra être d'avis que le plan de gouvernance correspond aux pratiques généralement acceptées dans le domaine; il pourra donc rejeter les plans non conformes aux pratiques en vigueur. En cas de manquement répété aux pratiques en question, le surintendant pourra intervenir.

- (c) L'administrateur devra certifier dans son rapport annuel que le plan de gouvernance qu'il a déposé auprès du surintendant est bien respecté, et devra indiquer, s'il y a lieu, les modifications qui lui ont été apportées.
- (d) Tout changement approuvé par le comité consultatif ou le syndicat, ou encore par les fiduciaires, selon le cas, devra être automatiquement approuvé par le surintendant, à moins que le plan ne comporte des problèmes très importants.
- (e) Tout manquement à un plan de gouvernance sera considéré comme étant un manque de prudence de la part de l'administrateur, conformément aux dispositions de la loi en vigueur.

La législation devrait inciter les employés ou les syndicats à prendre part à l'administration et à la gouvernance des régimes de retraite, et tout obstacle de nature réglementaire devrait être supprimé.

3.7.1 Comités consultatifs

La législation actuelle permet aux travailleurs qui participent à des régimes comptant plus de 50 membres de mettre en place un comité consultatif, que l'employeur soit d'accord ou pas. Ces comités sont cependant rares, probablement parce qu'ils n'ont que très peu d'influence sur les répondants. Ces comités sont et devraient rester volontaires, mais leurs membres devraient avoir la possibilité d'exercer une plus grande influence sur les répondants de régimes et les organismes de réglementation. En particulier, les comités consultatifs devraient recevoir, tous en même temps, l'ensemble des informations déposées par les répondants auprès du surintendant, conformément aux lois sur la vie privée. Les comités consultatifs devraient également avoir le droit d'avoir accès aux services d'actuaire et d'autres professionnels, de façon à ce qu'ils puissent discuter avec ces derniers en toute indépendance. Les fonds utilisés pour payer les honoraires de ces professionnels viendraient alors des régimes de pension des participants concernés.

Selon le comité, les répondants et le surintendant pourraient profiter des comités consultatifs dans de très nombreuses situations. Par exemple, dans le cas de modifications apportées à un régime, un simple accord de la part d'un comité consultatif pourrait permettre au surintendant d'aller de l'avant, à condition que les modifications en question soient conformes aux règles établies. Sans accord de la part d'un comité consultatif, le processus habituel, plus long que la première méthode, devrait être alors appliqué.

Les comités consultatifs pourraient notamment permettre de limiter la responsabilité des répondants. Par exemple, l'approbation, par un comité consultatif, d'une liste d'options de placement, y compris de l'option par défaut,

disponibles pour un régime à cotisations déterminées, pourrait permettre de limiter la responsabilité du répondant, puisque le comité serait chargé de faire valoir les intérêts des employés.

Autre avantage, les comités seraient chargés d'envoyer aux participants toutes les informations concernant le régime de retraite, évitant ainsi aux répondants de devoir le faire eux-mêmes. Les répondants se contenteraient de remettre les informations en question aux comités, lesquels en feraient part aux travailleurs concernés.

Le ou les représentants d'un comité consultatif devraient être élus par les employés. Étant donné que des séances d'orientation et de formation seraient nécessaires, celles-ci reviendraient au service de promotion du ministère du Travail et de la Main-d'œuvre.

3.8 Rôle des organismes de réglementation

QUESTION:

Le système réglementaire actuel est-il efficace? Certains règlements et certaines règles actuellement en vigueur 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?

RÉPONSE:

Toutes les réponses que nous avons reçues indiquent la même chose : la méthode actuelle, c'est-à-dire l'évaluation, par le surintendant, de ses propres décisions, n'est pas adéquate. Les auteurs des réponses ont donc tous suggéré que les appels liés aux décisions du surintendant soient entendus par une tierce partie, plutôt que de diriger les appels en question vers la Cour suprême de la Nouvelle-Écosse.

Le comité recommande que la loi sur les prestations de retraite (*Pension Benefits Act*) soit modifiée afin que les appels liés aux décisions du surintendant puissent être entendus par le Conseil des relations de travail de la Nouvelle-Écosse. La province pourrait de plus demander à certains membres du comité d'aider ce conseil à traiter certaines questions. Celui-ci devrait également avoir le droit d'examiner tous les ordres émis par le surintendant des régimes de pension; de plus, le Conseil des relations de travail de la Nouvelle-Écosse aurait le droit de prendre toutes les décisions que le surintendant peut lui-même prendre. Les appels liés aux décisions du Conseil des relations de travail de la Nouvelle-Écosse seraient entendus par la Cour d'appel de la Nouvelle-Écosse.

QUESTION:

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?

RÉPONSE:

Les régimes se rapportant exclusivement à des « personnes rattachées », conformément à la définition du Règlement de l'impôt sur le revenu, devraient être exempts du règlement en vertu de la loi sur les prestations de retraite (*Pension Benefits Act*). Des « personnes rattachées » sont des personnes qui possèdent une partie du capital-actions d'un employeur, ou encore des employés à salaire très élevé. Ces personnes n'ont donc pas besoin de la protection qu'offre la loi sur les prestations de retraite (*Pension Benefits Act*), et leur cas ne devrait pas être réglementé.

3.9 Harmonisation

QUESTION:

Quel rôle l'harmonisation devrait-elle jouer dans les réformes des régimes de retraite?

RÉPONSE:

Parmi les réponses que nous avons reçues, beaucoup privilégient une harmonisation complète des lois en matière de régimes de retraite, que ce soit au niveau national, ou seulement pour les provinces de l'Atlantique. Une telle harmonisation permettrait de réduire la charge administrative et d'offrir aux répondants plus de clarté. Même si le comité comprend les raisons d'être d'un tel besoin, ses membres sont d'avis qu'une telle harmonisation est peu probable en raison de l'indépendance des provinces en la matière.

La situation actuelle comporte un avantage dans ce sens où elle permet d'innover (comme nous l'avons vu récemment au Québec); ce type d'innovation ne pourrait jamais se produire si toutes les provinces devaient se mettre d'accord. L'harmonisation de chaque régime constitue en fait l'élément le plus important. Dans le cas de régimes administrés en dehors de la Nouvelle-Écosse et dont la majorité des participants se trouvent également en dehors de cette province, la législation de la Nouvelle-Écosse devrait permettre à la province à partir de laquelle le régime est administré de réglementer les employés de la Nouvelle-Écosse selon ses propres règlements.

3.10 Règle libératoire

QUESTION:

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

RÉPONSE:

La mise en place d'une règle libératoire serait peu pratique et ne comporterait aucun avantage au plan normatif. Dans le cas des régimes à cotisations déterminées, les répondants devraient établir une option de placement par défaut ainsi que des taux de cotisation précis pour les employés qui ne peuvent ou qui ne souhaitent pas faire eux-mêmes un choix. En l'occurrence, les répondants devraient agir avec prudence.

Nous pensons que les répondants de régimes à cotisations déterminées devraient être obligés de remettre chaque année aux employés concernés un relevé indiquant les prestations qu'ils peuvent s'attendre à recevoir en fonction de plusieurs taux de rendement. Cela permettrait alors aux employés d'être mis au courant des taux de rendement insuffisants et donc d'inciter ces derniers à davantage épargner.

3.11 Retraite progressive

QUESTION:

Quelle position la Nouvelle-Écosse devrait-elle adopter au plan de la loi en ce qui concerne les retraites progressives?

RÉPONSE:

La loi devrait permettre les retraites progressives, c'est-à-dire qu'elle ne devrait pas empêcher l'accumulation de prestations pendant qu'une personne touche une retraite. Cela signifie que les travailleurs concernés pourraient continuer leur travail, ou occuper un travail différent chez le même employeur, tout en accumulant des prestations supplémentaires et en touchant leur retraite en partie ou intégralement. Des ajustements actuariels devraient être alors effectués en fonction des prestations supplémentaires.

Même si cette souplesse ne serait pas nécessaire pour tous les régimes, le comité est conscient que certaines situations pourraient en bénéficier. Cela permettrait entre autres à des employeurs de conserver des employés considérés comme étant très compétents et d'éviter de devoir s'en séparer pour qu'ils aillent soit travailler ailleurs, soit les engager de nouveau en tant que sous-traitants sans pouvoir profiter de ces derniers en tant qu'employés à part entière. Pour les employés, cette souplesse permettrait une transition plus « rentable » vers une retraite totale.

3.12 Acquisition des droits aux prestations

Le comité recommande que l'acquisition des droits aux prestations d'un régime soit immédiate.

3.13 Catégories

La Nouvelle-Écosse possède actuellement une liste de catégories précises. Par exemple, les travailleurs occasionnels ne sont pas autorisés à participer à un régime de retraite.

Cette liste devrait être supprimée. Les employeurs devraient être autorisés à prendre eux-mêmes des décisions sur les différentes catégories d'employés ainsi que sur la nature du régime de chacun de ces employés (conformément bien sûr aux conventions collectives). Ces catégories devraient être toutefois raisonnables, et les répondants seraient tenus de déposer leur liste de catégories auprès du surintendant des régimes de retraite. Si selon le surintendant une des catégories en question était arbitraire ou discriminatoire, il aurait alors le droit d'y apporter des modifications.

3.14 Accès à l'information

Les répondants de régimes de retraite sont déjà tenus de remettre à leurs employés des informations précises sur ces régimes, mais les exigences sur le partage d'informations concernant l'administration générale d'un régime ou son taux de financement sont limitées. Étant donné que pour beaucoup d'employés un régime de retraite constitue leur principal actif financier, nous pensons qu'ils ont le droit d'être bien informés.

Tous les documents qu'un répondant dépose auprès du surintendant des régimes de retraite devraient être remis aux comités consultatifs des régimes en question, ou, en l'absence de tels comités, aux employés concernés. Ces informations devraient être facilement accessibles, que ce soit de façon électronique ou sur version papier. Le comité consultatif ou les fiduciaires d'un régime conjoint entre employeur et employés devrait permettre aux participants au régime d'avoir accès à l'ensemble des informations les concernant.

Les comités consultatifs devraient avoir accès à des conseillers professionnels, comme des actuaires, lesquels seraient rémunérés grâce aux régimes.

3.15 Promotion

3.15.1 Promotion

Selon le comité de révision, la promotion des régimes de pension devrait faire partie des fonctions du ministère du Travail et du Développement de la main-d'œuvre, c'est-à-dire séparée du bureau du surintendant des régimes de retraite. Même si ce travail de promotion fait partie des responsabilités actuelles du surintendant, les ressources disponibles ne permettent pas de faire un travail optimal. En outre, en supprimant le travail de promotion des responsabilités du surintendant, un plus grand nombre de ressources pourrait être consacré à la supervision et à la gestion de la loi et des règlements.

La promotion du régime provincial ainsi que les programmes de formation destinés aux comités de consultation pourraient faire partie du travail du service du ministère chargé de la promotion.

3.15.2 Placements

La loi sur les prestations de retraite (*Pension Benefits Act*) fait référence aux placements seulement à l'article 29, lequel est intitulé *Care, Diligence, Knowledge and Skill* (soin, diligence, connaissances et compétences). Cette article couvre tous les aspects se rapportant à l'administration d'un régime de retraite et fait référence aux placements aux paragraphes 29(1) et 29(2).

29(1) L'administrateur d'un régime de retraite apporte à l'administration du régime ainsi qu'à l'administration et au placement des fonds de la caisse de retraite le soin, la diligence et la compétence qu'une personne d'une prudence normale exercerait relativement à la gestion des biens d'autrui [traduction].

29(2) L'administrateur, ou, si l'administrateur est un comité ou un conseil de fiduciaires, un membre dudit comité ou dudit conseil devra utiliser, pour l'administration du régime de retraite, ainsi que pour l'administration et le placement des fonds de retraite, toutes les connaissances et compétences que ledit administrateur ou membre possède, ou qu'il doit, compte tenu de sa profession ou de son entreprise, posséder [traduction].

Il est tout à fait significatif que la base des placements liés à des régimes de retraite s'appuie sur des références à la prudence et à l'application de compétences professionnelles, ou encore à la possession de connaissances spécialisées. Cette base est encore plus importante si l'on prend en compte la volatilité des marchés et l'impact que cela entraîne sur le taux de financement d'un régime. Ajoutons à cela l'augmentation très importante de nouveaux

instruments de placement ainsi que leur complexité. Les critiques actuelles se rapportant aux pertes subies par les investisseurs sont liées en partie au fait que ces derniers ont de la difficulté à comprendre la nature de ces nouveaux instruments.

En ce qui concerne la réglementation des régimes de retraite, l'évolution du contexte nécessite d'accorder une plus grande attention à la gouvernance des processus de placement, et moins d'importance aux listes de placements acceptables ou aux limites de nature quantitative pour certaines catégories d'investissement.

C'est donc pour ces raisons que le comité recommande un renforcement du processus de gouvernance et la suppression des limites imposées aux placements. L'Annexe I des Règlements doit être améliorée selon les besoins, et l'Annexe III devrait être supprimée.

L'amélioration de l'Annexe I devrait permettre la création d'une partie distincte sur le placement des régimes à cotisations déterminées et d'autres types de régimes, quand les participants prennent part au processus décisionnel ayant des répercussions sur les résultats des placements de leur propre retraite, et donc sur la suffisance de leur revenu de retraite.

Selon le comité de révision, ces améliorations, ainsi que l'accessibilité des participants à l'ensemble des documents se rapportant à leur régime de retraite, aboutiront à la création d'un environnement plus propice à la compréhension des risques liés aux régimes à prestations déterminées, ainsi qu'à un partenariat entre les administrateurs et les participants des régimes à cotisations déterminées.

4.0 Annexes

Annexe A : Définitions

Cotisations variables / Régime de retraite à prestations : Régime dans lequel le répondant établit les prestations projetées ainsi que le taux de financement correspondant. Si les exigences établies ne sont pas respectées, sont alors modifiés, soit les niveaux de cotisations, soit les prestations ciblées.

La définition d'une **personne rattachée** se trouve au paragraphe 8500(3) du Règlement de l'impôt sur le revenu et comprend une personne qui remplit au moins l'une des conditions suivantes :

- elle est, directement ou indirectement, propriétaire d'au moins 10 % des actions émises d'une catégorie du capital-actions de l'employeur ou de toute société liée à celui-ci;
- elle a un lien de dépendance avec l'employeur;
- elle est un actionnaire déterminé de l'employeur selon l'alinéa d) de la définition de cette expression, au paragraphe 248(1) de la Loi de l'impôt sur le revenu.

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.³

Régime à cotisations déterminées – Régime en vertu duquel les cotisations sont déterminées par une formule précise, généralement basée sur le salaire de l'employé. La pension est alors le résultat de ce que les cotisations accumulées permettront de verser à la retraite.

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 interentreprise : Régime établi pour les employés d'au moins deux employeurs, lesquels cotisent au régime, ou au nom desquels des cotisations sont effectuées, conformément à une entente, une loi ou un arrêté municipal, dans le but ultime de verser des prestations déterminées en fonction des années de services des employés. Il ne s'agit toutefois pas d'un régime dans lequel les employés sont affiliés les uns aux autres.⁴

³ COHEN, Bruce, FITZGERALD, Brian, *The Pension Puzzle: Your Complete Guide to Government Benefits, RRSPs and Employer Plans*, 3e édition, John Wiley & Sons Canada, Ltd., Mississauga, 2007

⁴ *NS Pension Benefits Act (loi sur les prestations de retraite de la N.-É.)*, R.S., c. 340.

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

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

Annexe B : Exigences en matière de financement minimal

Proposition de normes en matière de financement minimal pour les régimes de retraite à prestations déterminées

Les pages suivantes proposent un certain nombre de normes en matière de financement minimal pour les régimes de retraite à prestations déterminées. Voici quels en sont les principaux éléments :

1. Application

- (a) Proposition de normes minimales en matière de financement minimal pour les régimes de retraite à prestations déterminées à employeur unique. Les principes en question peuvent également s'appliquer aux régimes interentreprises ainsi qu'aux régimes à prestations/cotisations variables. Cette proposition ne vise pas à exclure la mise en place de politiques de financement ayant pour résultat l'accumulation d'actifs ou encore l'établissement de taux de cotisation supérieurs aux minimums prescrits.
- (b) Les normes en question ciblent les principes suivants :
 - 1) Les « prestations minimales financées » correspondent à celles qui se sont *accumulées* jusqu'à la date de l'évaluation (c.-à-d. la date de l'évaluation actuarielle).
 - 2) Les prestations constituées sont normalement nommées *unités*, lesquelles se sont accumulées (ou « constituées ») sur une certaine période de temps, plus les *avantages complémentaires* pouvant être rattachés à la retraite de base. Ces avantages comprennent des subventions pour retraite anticipée (par exemple la possibilité de prendre sa retraite avant l'âge normal de la retraite), soit aucune réduction des prestations constituées (si certains critères sont remplis), soit des prestations au survivant, des prestations consécutives au décès, et une indexation à la retraite.
 - 3) Si la retraite finale est fonction des augmentations de salaire futures, le **financement minimal** tient alors compte des prestations constituées jusqu'à la date d'évaluation, plus les augmentations de salaire prévues pour les 5 années suivantes. Il est supposé que les répondants des régimes pourront, grâce à leurs politiques de financement, calculer les prestations que le régime permettra de verser, et donc de les financer en conséquence.

2. Méthode

- a. La méthode actuarielle à utiliser consiste en une modification de la méthode de calcul des prestations constituées projetées. Le terme « prévu » s'applique seulement aux régimes dont les prestations sont fonction des revenus gagnés après la date d'évaluation (c.-à-d. les gains moyens de fin carrière ou le salaire maximal moyen, par opposition aux gains moyens de carrière ou aux régimes de retraite à rente uniforme).
- b. Le « coût des services rendus au cours de l'exercice pour financement minimal » sera calculé selon la méthode et les hypothèses décrites dans le présent document.
- c. La détermination des provisions techniques devrait être basée sur la valeur des prestations constituées à la date de l'évaluation.
- d. Des provisions techniques seront établies pour chacune des 5 années suivant la date d'évaluation, y compris pour les « gains moyens de fin carrière ou le salaire maximal moyen », c'est-à-dire une projection à la fois des augmentations des provisions et du salaire. Le coût des services rendus au cours de l'exercice pour financement minimal sera calculé en tant que pourcentage moyen du salaire requis pour financer les prestations qui se constitueront au cours des cinq années postérieures à la date de l'évaluation.
- e. Tous les avantages complémentaires, y compris une indexation à la retraite et des subventions pour retraite anticipée, doivent être intégrés au calcul du passif. En ce qui concerne les subventions pour retraite anticipée, l'utilisation de ces dernières, telles que déterminées par les régimes personnels, doit être prise en compte, que les participants aient ou n'aient pas répondu aux exigences d'admissibilité inhérentes à leur régime à la date de l'évaluation. [Par exemple, si un régime se propose de verser l'ensemble des prestations à l'âge de 55 ans, à condition que la personne en question ait accumulé au moins 30 ans de service, le financement minimal pour un participant âgé de moins de 55 ans doit refléter la probabilité que celui-ci pourra profiter de cette offre, même s'il n'a pas encore pu remplir les critères d'admissibilité à la date de l'évaluation.]

3. Hypothèses

- a. *Taux d'actualisation*
Les taux d'actualisation seront :
 - 1) Les taux déterminés conformément à la note éducative de l'Institut canadien des actuaires (ICA) intitulée Hypothèses pour les évaluations de liquidation hypothétique et de solvabilité en vigueur à la date d'évaluation;
 - 2) plus
 - a) 1,5 % pour les participants actifs, jusqu'à la date supposée de la retraite;
 - b) et 0 % par la suite, et 0 % pour les retraités.

- b. *Échelle de salaires*
Afin de déterminer le coût des services rendus au cours de l'exercice pour financement minimal, en ce qui concerne les gains moyens de fin carrière ou le salaire maximal moyen, l'hypothèse relative à l'augmentation salariale peut être rattachée au changement des salaires moyens (p. ex. CANSIM II V1597104, c'est-à-dire la série utilisée dans la production annuelle, par l'ICA, de statistiques économiques) pour l'année se terminant dans le mois dans lequel l'évaluation est effectuée.

- c. *Mortalité*
Selon la note éducative de l'ICA mentionnée plus haut, ou selon les normes de pratique de l'ICA sur la valeur actualisée (lesquelles sont en général les mêmes).

- d. *Cessations d'emploi*
Aucune

- e. *Retraite*
Échelle de décrets basée sur le régime, en supposant que pas moins de 50 % des personnes qui profitent de subventions de retraite prennent leur retraite à la date la plus coûteuse.

4. Évaluation de l'actif

- a. Tous les actifs doivent être évalués en fonction de la valeur du marché.

5. Résultats

a. Actifs > Passifs x 1,05

Financement minimal = coût des services rendus au cours de l'exercice pour financement minimal moins (actifs – passifs) / 8

b. Passifs x 1,05 > Actifs > Passifs x 0,95

Financement minimal = coût des services rendus au cours de l'exercice pour financement minimal

c. Actifs < Passifs x 0,95

Financement minimal = coût des services rendus au cours de l'exercice pour financement minimal plus (Passifs - Actifs) / 8

Commentaires sur les résultats:

Ce qui est décrit ici permet de déterminer le montant minimal devant être cotisé au cours d'une année particulière. Si l'évaluation postérieure montre une augmentation du déficit, le déficit différentiel doit être alors amorti en fonction d'un nouveau calendrier, superposé au précédent. Dans certaines circonstances (par exemple si des employés cotisent à l'amortissement d'un déficit), cet amortissement peut être retardé d'une année au maximum à partir de la date d'évaluation. En l'occurrence, le facteur d'amortissement est de 7.

6. Sources de financement / influence des politiques de financement

Dans les années récentes, la capitalisation de solvabilité a envahi les politiques de financement qui étaient basées sur la notion traditionnelle de provisionnement sur une base de continuité. Cela n'a cependant pas toujours été le cas, et la norme de financement minimal proposée n'exclut en rien l'élaboration de politiques de financement qui résultent en une accumulation d'actifs plus élevés que les minimums nécessaires. De fait, même si le contexte actuel nous force en quelque sorte à revenir constamment sur le fait que le financement minimal constitue la seule vraie exigence, cela n'est pas le cas pour de nombreux régimes, soit parce que les taux d'intérêt augmentent, soit parce que les actifs s'accumulent plus rapidement que la croissance des passifs, ou encore les deux, c'est-à-dire le contraire de ce qui s'est produit au cours des dernières 15-20 années.

Selon le comité de révision, les employeurs devraient cotiser, de façon globale, au moins la moitié du coût des services rendus au cours de l'exercice pour financement minimal. Par conséquent, au moment d'amortir les excédents, les employeurs ne pourraient pas prendre une partie des

prestations; ces derniers finiraient donc par payer moins de la moitié des cotisations totales au cours des dix dernières années.

7. Autres éléments se rapportant au financement

a. Cessation d'emploi

La norme relative au financement minimal propose les éléments suivants pour les personnes dont le régime à prestations déterminées cesse :

- Dans les cas où la valeur capitalisée est versée, cette valeur devrait être calculée conformément à la norme d'évaluation décrite dans le présent document.
- Les personnes concernées devraient recevoir la pleine valeur capitalisée, quel que soit le taux de financement du régime; **cependant**, des « compléments salariaux » devraient être financés avant l'évaluation suivante, et non être considérés comme faisant partie d'un déficit et donc devant être amortis. Le « complément salarial » correspond à la différence entre la pleine valeur capitalisée et la valeur capitalisée multipliée par le coefficient de capitalisation du régime (donc, par exemple, si un régime avec un coefficient de capitalisation de 90% permettait de verser à un participant une valeur capitalisée de 100 000 \$, l'employeur serait alors obligé - à moins que le régime en question ne soit financé conjointement - de mettre 10 000 \$ dans le régime avant l'évaluation suivante, et avant la détermination d'un excédent ou d'un déficit. Cela diffère donc de la législation actuelle, laquelle, pour notre exemple, exige le paiement de la différence sur une période maximale de 5 ans.
- Actuellement, les participants qui cessent leur emploi plus de 10 ans avant la date de retraite normale de leur régime peuvent avoir droit à une pension différée. Le comité de révision ne propose pas de modifier ce droit.
- Actuellement, les participants qui cessent leur emploi dans les 10 années qui précèdent la date normale de leur retraite peuvent être contraints, en vertu de leur régime, de toucher une retraite (c.-à-d. sans l'option de la valeur capitalisée). Le comité de révision ne propose aucune modification.

b. *Liquidation partielle*

En proposant le paiement de l'intégralité de la valeur capitalisée au moment où une personne cesse son emploi, associé à un financement minimal tenant compte de l'ensemble des prestations, y compris des avantages complémentaires, et en permettant à la personne concernée de participer à une période d'exonération de cotisations, le comité de révision pense que le besoin actuel de liquidation partielle n'existerait pas.