

Régimes de pension

Communiqué législatif

Numéro 1
Premier trimestre 2001



Assomption Vie
Au cœur de votre avenir

Préparé par:

Marc Robichaud,
Directeur,
Pension et Placements

Yves Thériault,
Analyste financier,
Pension et Placements

La régie interne et l'auto-évaluation des régimes de retraite

(Pension Plan Governance)

Le présent communiqué est le premier d'une série de quatre qui seront publiés en 2001 et qui seront dévoués principalement à la régie interne des régimes de retraite. Nous traiterons également de tout changement législatif, le cas échéant, qui pourrait influencer votre régime. Ces communiqués trimestriels continueront au cours des années prochaines et serviront à vous informer des plus récents changements aux lois régissant les régimes de retraite ainsi que divers aspects reliés au fonctionnement de votre régime. Cette initiative est entreprise par Assomption Vie à l'intérieur de son programme d'éducation et de communication destiné à l'employeur, aux membres des comités de retraite et aux employés participants à votre régime de pension.

Qu'est-ce que la régie des régimes de retraite? La régie des régimes de retraite désigne les rôles et les responsabilités de tous les préposés chargés du régime. La responsabilité légale et fiduciaire des décideurs en constitue le principe le plus important.

Nous espérons que la lecture du présent numéro vous sensibilisera à l'importance d'une saine régie. Les communiqués subséquents serviront à approfondir les sujets abordés dans le présent numéro.

1) Les problèmes associés à une régie.

- De part leur nature même, les régimes de pension sont compliqués et la multitude des détails associés à un régime propagent souvent la confusion parmi les intervenants.
- Les normes de l'industrie sont nombreuses et ne sont pas toujours cohérentes.
- Le consensus, à même un comité sur un sujet à discussion, est souvent impossible à atteindre.
- De nouvelles tendances aux seins des marchés boursiers et à même la réglementation régissant les régimes apparaissent fréquemment.

2) Les bénéfices d'une saine régie:

- Démarche pro-active qui sème la prudence
- Moyen efficace pour minimiser le risque
- Chances accrues de meilleur rendement
- Décisions prises par l'entité appropriée (i.e. employeur/comité/employés)
- Encadrement clair et précis avec des objectifs communs

3) Les contraintes auxquelles font face les administrateurs:

- la complexité du système des pensions;
- les différents rôles des intervenants (i.e. fiduciaire versus employeur ou membre bénéficiaire du régime);
- les rôles et niveaux d'autorité (i.e. employeur/comité/administrateur désigné) mal définis;
- les procédures et politiques inexistantes ou peu définies.

Étant donné les problèmes, les bénéfices et les contraintes associés à une saine régie, il s'avère important de:

- établir des politiques;
- développer des stratégies;
- voir à leur implantation;
- exercer une surveillance;
- introduire un système d'auto-évaluation.

(suite)

Régimes de pension

Numéro 1
Premier trimestre 2001

Le rôle du comité de retraite:

- Définir l'encadrement et le niveau de risque que devrait supporter le régime.
- Énoncer une mission pour le régime.
- Établir et voir à l'implantation d'un programme pour la saine régie.
- Désigner un administrateur ayant les compétences et la crédibilité pour effectuer les tâches voulues.
- Établir un programme de communication efficace pour la direction de l'entreprise et les membres du régime.
- Définir des procédures et politiques à l'intérieur de l'encadrement établi.
- Assurer la conformité du programme entre les différents intervenants de l'organisation.
- Établir un programme de surveillance pour en faire le reportage.
- Être prêt à être flexible et modifier l'approche au besoin.

Développer, implanter et surveiller le fonctionnement d'un bon programme n'est pas chose facile étant donné:

- le point de vue de chacun des intervenants;
- le désir de chacun de s'accaparer du pouvoir;
- la perception de chacun de leur niveau de connaissance;
- l'équilibre entre les avantages à long terme et à court terme;
- la protection propre de l'image de chacun;
- la surréaction à de l'information récente;
- des décisions fondées sur des perceptions au lieu des connaissances;
- la tradition souvent difficile à modifier.

On peut connaître souvent des échecs même après l'établissement d'un programme pour les raisons suivantes:

- La mission du régime est mal définie.
- La confusion règne à même le pouvoir décisionnel parmi les intervenants.
- Le consentement sur les principes et conviction des intervenants est impossible à obtenir.
- Le manque d'expertise et expérience chez les intervenants.
- Les décisions prises par le mauvais niveau de gestion.
- Les ambitions de chacun en conflit avec la réalité (i.e. le budget, l'échéancier, les attentes).
- L'ordre des priorités souvent mal compris.

En conclusion, de tout ce qui précède, la relation avec tous les intervenants doit être empreinte de confiance. Nous allons, dans les prochains numéros, élaborer davantage sur certains des points soulevés dans la présente. De plus, nous allons, au cours de l'année 2001, vous suggérer un programme complet de saine régie et vous aider à l'implanter dans votre entreprise.

Il va s'agir d'un plan réaliste avec l'objectif de pouvoir s'implanter avec succès, plutôt que de viser des objectifs idéaux mais impossible à atteindre. La progression devra se faire lentement et graduellement, plutôt que d'une manière soudaine et drastique.

Une saine régie est avant tout une question de partage des pouvoirs. De plus, une saine régie règne lorsque les actions prises par ceux qui partagent le pouvoir est bien communiqué à tous les intervenants.



Assomption Vie
Au coeur de votre avenir

C.P. 160 / 770, rue Main
Moncton (N.-B.) E1C 8L1
(506) 853-6040
1 (800) 455-7337
www.assomption.ca