

Régimes de pension

Communiqué législatif

Numéro 11
Troisième trimestre 2003

Préparé par : la division des Pensions et Placements
du Service de l'Actuariat



Assomption Vie
Au cœur de votre avenir

Les régimes de pension pour employés et employées

Marc Robichaud Yves Thériault,
Directeur, Directeur associé
Pensions et Placements Pensions et Placements

Rita Poirier Angela Roy
Adjointe administrative Adjointe administrative

Lisa Richard
Préposée aux pensions

Ces communiqués ont pour objectif de vous renseigner au sujet des plus récentes modifications législatives régissant les régimes de pension et divers aspects du fonctionnement de votre régime. Cette initiative s'inscrit dans le cadre du programme d'information et de communication d'Assomption Vie à l'intention des employeurs, des membres des comités de retraite et des employés participant à votre régime de pension.

Dans le présent numéro, nous traitons de certaines tendances dans l'industrie canadienne des régimes de retraite qui ont évolué suite aux fluctuations importantes qu'ont connu les marchés financiers lors du dernier cycle économique.

Nous vous encourageons à transmettre une copie de ces communiqués à vos employés.

Au Canada, les régimes de pension des employés remontent à plus de cent ans et ont continuellement évolué pour s'adapter aux changements législatifs, aux besoins des participants et à la situation économique du Canada. Depuis quelque temps, cette évolution présente toutefois d'importants défis en raison des déboires financiers qui ont fait suite au marché haussier des années 1990.

Avant les années 90, la plupart des employeurs du Canada, autant les grandes que les petites entreprises, offraient des régimes de pension à prestations déterminées pour procurer une sécurité financière à leurs employés au moment de la retraite. Ce type de régime promet de verser une prestation déterminée souvent directement liée à la rémunération finale des employés, au moment de la retraite.

Au cours des années 90, les membres de la génération du baby-boom, âgés de 32 à 46 ans, représentaient un pourcentage important de la population active. Comme la plupart des placements sur les marchés financiers produisaient des rendements à deux chiffres au cours de cette période, cette génération estimait pouvoir se bâtir une meilleure rente de retraite, grâce à des régimes à cotisations déterminées ou des REER collectifs.

Aujourd'hui essentiellement âgé de 42 à 56 ans, ce même groupe insiste maintenant auprès des employeurs pour revenir à des régimes à prestations déterminées, étant donné l'impact négatif du marché baissier des trois dernières années sur les comptes de placement des participants aux régimes à cotisations déterminées ou aux REER collectifs.

Cependant, de nombreux régimes à prestations déterminées et leurs promoteurs n'ont pas été épargnés par la conjoncture des trois dernières années. Selon un récent rapport du service d'analyse des titres Dominion Bond Rating Service, qui a passé en revue 263 régimes de pension nord-américains, seulement 16 % d'entre eux avaient une capitalisation excédentaire et 35 % détenaient un actif suffisant pour assumer de 80 % à 100 % de leurs obligations. De plus, 39 % pouvaient en assumer de 60 % à 79 % et nécessitaient une hausse de 30 % du marché boursier ainsi que des contributions patronales à partir de la date de l'étude (2003) afin de bénéficier d'un refinancement complet. Enfin, pour 10 % des régimes de retraite, leur actif n'arrivait à assumer que de 40 % à 59 % de leurs obligations.

Ayant conscience des immenses déficits accumulés sur les bilans de ces régimes et du prix que les promoteurs actuels de ces régimes ont à payer pour les absorber, pourquoi les employeurs seraient-ils prêts à porter le poids du risque du marché?

Une des principales raisons qui pourraient pousser les employeurs à favoriser les régimes à prestations déterminées a trait aux obligations fiduciaires qui leur incomberaient si jamais les lignes directrices proposées pour les régimes d'accumulation du capital (RAC) étaient adoptées.

Les Autorités canadiennes en valeurs mobilières, qui encadrent le traitement et la vente des fonds communs de placement; le Conseil canadien des responsables de la réglementation d'assurance, qui supervise l'exploitation et la vente des fonds distincts; l'Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de pension, qui surveille l'exploitation des régimes enregistrés de pension à cotisations déterminées ainsi que ceux à prestations déterminées ont soumis des lignes directrices. Celles-ci visent à déterminer et préciser les obligations et responsabilités des fournisseurs de services et des promoteurs de régimes (employeurs ou syndicats) qui offrent à leurs employés ou membres, des régimes à cotisations déterminées, des REER collectifs, des RPDB et des régimes avec participation aux bénéficiaires. Tous ces types de régime ont une chose en commun. Ils permettent aux employés ou aux membres de prendre leurs décisions quant à la façon d'investir la totalité ou une partie de leurs cotisations.

Les lignes directrices proposées veulent refléter les attentes des instances de réglementation et les pratiques en cours dans l'industrie. Leur objectif consiste à favoriser l'amélioration soutenue et le développement de ces pratiques. Elles décrivent et précisent les droits et responsabilités des promoteurs, fournisseurs et participants des RAC; font en sorte que les participants aux RAC aient accès à l'information nécessaire pour prendre des décisions de placement se rapportant aux RAC; et, peu importe le régime de réglementation applicable, voient à l'uniformité du contexte de prestation de tous les produits et services associés aux RAC.

Cependant, selon les lignes directrices proposées, la majeure partie des obligations fiduciaires au regard de ces décisions demeurera celle du promoteur de régime et non celle des employés ou des membres qui les prennent actuellement. Si le rendement du capital investi est supérieur à la moyenne, les employés et les membres participant au régime seront parfaitement heureux. Par contre, s'il est neutre ou négatif, les lignes directrices, à condition qu'elles soient adoptées, pourront être utilisées contre les promoteurs de régimes qui auront manqué à leurs obligations fiduciaires ou encore, à leur obligations en matière de communication.

En outre, si les lignes directrices sur les régimes de capitalisation étaient adoptées, les promoteurs de régimes auraient raison d'être inquiets quant au montant probable de leurs obligations financières s'il était reconnu que ces derniers ont failli à leurs obligations fiduciaires liées aux régimes à cotisations déterminées, aux REER collectifs, aux RPDB et aux régimes avec participation aux bénéficiaires. De plus, les lignes directrices proposées ajoutent tellement au fardeau des promoteurs en matière de coûts et de responsabilités que ceux-ci pourraient décider de ne plus offrir des RAC.

D'autre part, les lignes directrices proposées présentent un reflet généralement fidèle des pratiques de l'industrie et devraient donc fournir aux employeurs et administrateurs de l'information utile. Ceux qui les suivront religieusement pourraient même être en mesure d'y faire appel comme élément de preuve de diligence raisonnable dans l'éventualité d'un désaccord.

En conclusion, l'industrie des régimes de retraite fait face à plusieurs défis en matière de conception et d'investissement des régimes et de stratégies de financement – des questions sur lesquelles les médias aiment s'acharner. Toutefois, qu'il s'agisse du financement de régimes à prestations déterminées ou des lignes directrices proposées pour les RAC, ces défis pourraient se révéler ni plus ni moins que des exemples de la nature cyclique de l'industrie des régimes de retraite et ne représenter qu'une étape normale de son évolution. Les lignes directrices en matière de RAC ne représentent en fait que la dernière tendance dans cette évolution et pourraient s'avérer bénéfiques, si elles sont mises en application convenablement. En ce qui concerne le financement des régimes à prestations déterminées, certaines études laissent supposer que les marchés des actions devront connaître une croissance de 30 % avant que la situation se régularise. En fait, leur croissance depuis leur point le plus bas du printemps dernier atteint presque ce niveau, de sorte que certains régimes sont peut-être déjà avantageusement repositionnés. Il semble donc qu'on ait exagéré l'ampleur des défis auxquels sont confrontés les fonds de pension, qui seraient probablement plutôt une conséquence de cyclicité économique.