



Le point sur la situation des régimes de retraite à prestations déterminées au Canada

Association des comptables généraux
accrédités du Canada



Certified General
Accountants
Comptables généraux
accrédités

Remerciements

CGA-Canada tient à remercier Rock Lefebvre, P.Adm., M.B.A., FCIS, CGA, membre du Service de recherche et normalisation, et à souligner l'indispensable collaboration de Marc Bouchard, FSA, FCIA, de la société MERCER, Consultation en ressources humaines et de Paul Wilson, M.A., M.Ed., de la société Human Resources Plus.

L'Association remercie également les membres de CGA-Canada et les membres de l'équipe qui ont apporté leur soutien et leur expertise à la rédaction et à la révision du présent rapport.

Il est possible de consulter par voie électronique le présent document de même que l'étude *Faire face au dilemme des régimes de retraite au Canada* à laquelle il fait suite, à l'adresse www.cga-online.org/fr.

© Association des comptables généraux accrédités du Canada, 2005.
Toute reproduction totale ou partielle sans autorisation écrite est strictement interdite.

Le point sur la situation des régimes de retraite à prestations déterminées au Canada

Association des comptables généraux
accrédités du Canada

Table des matières

Avant-propos	7
Introduction	9
1. Résumé	11
2. Méthode d'évaluation de la situation des régimes de retraite quant au provisionnement	15
Distinction entre provisionnement et comptabilisation	15
Exigences en matière de provisionnement au Canada	15
Approche actuarielle retenue pour la présente étude	17
3. Situation des régimes de retraite au Canada au 31 décembre 2004	19
Limites de l'étude	19
Données	19
Méthodologie	20
Résultats globaux des études de 2003 et 2004	20
Portrait du marché canadien	22
4. Considérations relatives au provisionnement	25
Estimation des cotisations affectées aux régimes en 2005	25
Observations	26
5. Nature de la controverse sur les régimes de retraite au Canada	27
Un paradoxe	28
6. Provisionnement, gestion comptable et législation	31
Le point sur les politiques de provisionnement et de placement	31
Le point sur la gestion comptable et actuarielle	34
Le point sur la législation et les politiques de l'État	35
7. Ce que d'autres en pensent	39
8. Résumé des principales constatations faites pendant le processus	43
9. Observations finales	45
10. ANNEXE A – Recommandations de CGA-Canada publiées en juin 2004 dans le document <i>Faire face au dilemme des régimes de retraite au Canada</i>	49
11. Bibliographie et références connexes	53

Liste des tableaux

Tableau 1 : Coefficients de provisionnement des RRPD déficitaires (compte tenu de l'indexation).....	12
Tableau 2 : Hypothèses actuarielles (hors risque).....	17
Tableau 3 : Résultats globaux en matière de provisionnement, <i>compte non tenu de l'indexation des prestations</i>	21
Tableau 4 : Résultats globaux en matière de provisionnement, <i>compte tenu de l'indexation des prestations</i>	21
Tableau 5 : Aperçu de la situation du marché canadien des RRPD	22
Tableau 6 : Provisionnement estimatif	25
Tableau 7 : Pourcentage des Canadiens participant à un régime de retraite d'employeur (11).....	39
Tableau 8 : Nombre de régimes de retraite parrainés	41
Tableau 9 : Point de vue des chefs des finances sur la gravité de la crise	42
Tableau 10 : Prévisions en ce qui touche le rendement des obligations à long terme	42
Tableau 11 : Incidence de la situation actuelle sur les régimes de retraite	43

Avant-propos

Pour réagir à l'appréhension naissante et aux préoccupations grandissantes au sujet des régimes de retraite à prestations déterminées (RRPD) déficitaires, l'Association des comptables généraux accrédités du Canada (CGA-Canada) a publié en juin 2004 une étude détaillée sur la situation de ces régimes. Ce mémoire intitulé *Faire face au dilemme des régimes de retraite au Canada* avait pour objectif d'améliorer la compréhension de la notion de RRPD, des lacunes relatives à ce type de régime et des risques qui y sont liés. Il visait également à donner une idée raisonnable de la situation des RRPD au 31 décembre 2003 et à explorer des solutions que pourraient envisager les parties intéressées.

Largement motivée par l'attention soutenue que les médias accordent à la question des déficits des régimes de retraite et par l'inquiétude au sujet de la viabilité à long terme des RRPD, CGA-Canada a préconisé des changements profonds. Elle a en outre jugé utile de mettre à jour son évaluation au 31 décembre 2003 en procédant à une nouvelle analyse au 31 décembre 2004. Dans cette optique, le présent document complète l'étude que CGA-Canada a publiée en juin 2004 et contribue aux efforts déployés pour faciliter la compréhension du public. Pour une mise en contexte et pour de l'information complémentaire, les lecteurs de la présente mise à jour pourront consulter l'étude originale *Faire face au dilemme des régimes de retraite au Canada*, à l'adresse www.cga-online.org/fr.

Comme le laissaient prévoir nos constatations initiales, le sous-provisionnement des régimes de retraite compte désormais parmi les problèmes financiers les plus complexes auxquels doivent faire face les cadres supérieurs, les législateurs et les retraités canadiens qui tirent déjà ou tireront un jour de leur régime une part considérable de leur revenu global à la retraite. Il importe de noter que nous continuons de préconiser une approche qui s'attaquerait aux lacunes fondamentales ou structurelles ou à des problèmes systémiques, comme ceux qui touchent la propriété des excédents ou la politique de placement, tout en prévoyant les répercussions des changements apportés sur les résultats ou sur les symptômes et notamment sur le provisionnement.

Bien qu'il existe un certain nombre d'exemples illustrant les situations dans lesquelles sont placés les travailleurs qui participent à des régimes de retraite devenus défaillants, le cas actuel de la United Airlines aux États-Unis et celui de la St. Anne-Nackawic Pulp Company au Canada montrent que la défaillance d'un régime de retraite peut se produire n'importe où et dans des entreprises de toute taille. De plus, ces exemples font ressortir la nécessité de mieux préserver la solvabilité des régimes et la protection des participants.

CGA-Canada demeure résolue à contribuer de façon significative au débat actuel sur les problèmes relatifs aux rentes de retraite auxquels les Canadiens font face aujourd'hui. Nous croyons que le contenu de la présente étude nous permet d'approfondir efficacement nos recherches antérieures et de participer aux efforts collectifs déployés par les autres organismes professionnels, les organismes de réglementation, les promoteurs et les participants des régimes, ainsi que leurs représentants.

Anthony Ariganello, FCGA, CPA (Delaware)

Président et chef de la direction

Association des comptables généraux accrédités du Canada

Introduction

En ce début de millénaire, la santé et la sécurité financière, dans leur sens le plus large, sont devenues des enjeux de première importance pour les Canadiens. L'apparent optimisme évoqué par l'information publiée récemment sur le travail et la création d'emplois cache des réalités comme la délocalisation et l'externalisation. Les emplois traditionnels, financièrement viables, ont été perdus en nombre inquiétant — particulièrement dans le secteur manufacturier canadien — pour être remplacés par des emplois moins rémunérateurs dans le secteur des services et par des emplois à temps partiel ou temporaires¹. Les répercussions socio-économiques complexes de la mondialisation se font sentir en même temps que les pressions internes attribuables au vieillissement de l'importante cohorte des baby-boomers canadiens. À la retraite, les attentes et les besoins de ce groupe, dont la longévité dépassera celle des générations précédentes, mettront les systèmes de santé et de soutien social à rude épreuve. La capacité des Canadiens de maintenir, une fois retraités, un style de vie sain et financièrement confortable est l'un des défis les plus épineux qui se présentent à notre pays aujourd'hui. Ce sujet est d'ailleurs à l'origine de l'étude de CGA-Canada *Faire face au dilemme des régimes de retraite au Canada* publiée au mois de juin 2004.

Pour bon nombre de Canadiens, la santé et le bien-être sont liés, de plus en plus et de façon inextricable, au système de retraite. Malheureusement, et les signes sont irréfutables, le système de retraite s'est beaucoup dégradé au pays. Le sous-provisionnement des régimes fait problème, sans oublier les allégations à l'égard de la désuétude des méthodes comptables, et le sentiment que les lois et les politiques de l'État font double emploi.

D'une certaine façon, l'étude originale que CGA-Canada a publiée sur le dilemme des régimes de retraite canadiens représente, nous l'espérons, un premier pas vers l'édification d'un nouveau paradigme pour ces régimes. Le présent document est une mise à jour. À ce titre, il permet de confirmer les risques prévus et les mesures de transformation proposées. Pour surmonter les défis qui se posent à nous, nous devons, au minimum, commencer par admettre que le système de retraite est hautement imparfait. Alors seulement, les parties intéressées et les décideurs clés pourront se concentrer sur la création d'un système de retraite durable, viable sur le plan financier et bien adapté aux besoins en matière de retraite des Canadiens concernés.

Par souci de clarté, toute référence à un régime de retraite faite dans ce mémoire doit être interprétée comme s'entendant précisément d'un régime de retraite à prestations déterminées (RRPD) inscrit auprès d'un organisme provincial

¹ Susan SILVER, John SHIELDS et Susannah WILSON, *Restructuring of Full Time Workers: A Case of Transitional Dislocation or Social Exclusion in Canada: Lessons from the 1990s, Social Policy and Administration*, Mémoire, Université Ryerson. [À paraître en 2005].

ou fédéral de réglementation en matière de régime de retraite, à moins d'indications contraires. Le présent document ne porte pas sur les régimes de retraite à cotisations déterminées, ni sur les régimes de retraite supplémentaires ou les régimes de retraite à prestations déterminées des employés de la fonction publique fédérale (régime de pensions de la LPPF) ou des employés du gouvernement du Québec (RREGOP). Nous nous sommes concentrés sur les régimes de retraite mis de l'avant par un seul employeur; de ce fait, nous n'avons pas tenu compte des régimes de retraite interentreprises (multiemployeurs) dans les constatations et les conclusions exprimées ci-après, leurs enjeux étant différents sur les plans du provisionnement et du traitement comptable.

Il importe de noter que l'analyse, les constatations, les projections et les comparaisons que contient le présent document se fondent sur la performance générale de 847 RRPD au 31 décembre 2003 et de 784 RRPD au 31 décembre 2004 et que nous avons cherché notamment à assurer la concordance des données d'une année à l'autre. Les régimes étudiés représentant 30 % des RRPD en vigueur au Canada, nous les avons considérés comme un échantillon représentatif dont nous pouvions tirer des conclusions. Concrètement, notre approche a consisté à évaluer la performance combinée d'un bon nombre de ces régimes à l'égard desquels MERCER, Consultation en ressources humaines entretient des rapports professionnels et possède les connaissances globales exigées.

Toujours dans une optique de concordance avec nos travaux antérieurs, CGA-Canada a reconnu l'importance et l'opportunité de miser sur l'expertise de la société MERCER, Consultation en ressources humaines pour mener à bien la recherche et en présenter les résultats. Autorité dans le domaine des rentes de retraite, MERCER a mis à contribution ses connaissances spécialisées sur le sujet ainsi que la rigueur empirique nécessaire à la déduction des conclusions.

Dans le présent document, nous examinerons la nature des déficits de provisionnement tout en comparant nos résultats pour 2003 et 2004. C'est là l'objet premier de la présente publication, qui se veut en quelque sorte un « état de la situation un an plus tard ». Nous n'approfondirons pas les notions de provisionnement, de placement et de gestion comptable, qui, malgré leur pertinence ici, ont été couvertes de manière plus appropriée dans notre étude initiale sur les régimes de retraite. En gros, le présent document est publié à titre de mise à jour. Nous encourageons les lecteurs à le lire de concert avec notre étude *Faire face au dilemme des régimes de retraite au Canada* à laquelle il fait suite, pour une mise en contexte et pour de l'information complémentaire. Dans les pages qui suivront, nous relaterons et commenterons certains faits récents.

Pour le présent compte rendu, nous nous sommes appuyés sur des sources diverses, notamment des articles (ou autres communications de ce type) produits récemment par différents médias et revues spécialisés, des études universitaires pertinentes et des entretiens avec des intervenants importants. Nous nous sommes fondés également sur l'analyse d'exposés de position et de discours faits par des personnes chevronnées et influentes qui sont des leaders dans le monde des affaires, du travail et de la fonction publique.

Les chiffres sont demeurés conformes aux constatations faites par CGA-Canada pour l'année terminée le 31 décembre 2003, et 59 % des régimes de retraite à prestations déterminées canadiens ont continué d'être déficitaires au 31 décembre 2004. Si l'on avait tenu compte de l'indexation des droits à retraite (prestations constituées au titre des services antérieurs ou « acquises »), les pourcentages enregistrés auraient été considérablement plus élevés; en effet, 95 % des régimes auraient été déficitaires au 31 décembre 2003 et 96 %, au 31 décembre 2004.

Non seulement le nombre estimatif des régimes de retraite à prestations déterminées (RRPD) déficitaires ne s'est pas amélioré, mais le déficit global a considérablement augmenté. En tenant compte de l'indexation des droits à retraite, nous constatons que la somme supplémentaire nécessaire pour combler entièrement le déficit est passée de 160 milliards de dollars à la fin de 2003 à 190 milliards de dollars à la fin de 2004. Lorsque nous ne considérons pas l'indexation des prestations, méthode qui n'est pas particulièrement logique, nous constatons que la somme nécessaire estimée pour financer le déficit est passée de 26 milliards de dollars à la fin de 2003 à 29 milliards de dollars à la fin de 2004. Aucun des deux scénarios n'est encourageant pour les participants des régimes.

Si nous isolons les régimes faisant partie de notre échantillon qui sont déficitaires, au 31 décembre 2003 et au 31 décembre 2004, nous obtenons les résultats indiqués au Tableau 1 ci-après. Pour une large part, ce tableau est tiré d'un tableau produit pour notre étude originale; nous y avons intégré nos constatations pour 2004. Il est intéressant de noter qu'il montre clairement la détérioration du coefficient de provisionnement de 2003 à 2004 et qu'il corrobore les prévisions faites l'an dernier pour 2008. Par conséquent, sans vouloir nous montrer inutilement alarmistes, nous constatons que les résultats enregistrés après un an sont non seulement conformes aux prévisions antérieures mais, en réalité, inférieurs aux attentes. Tout compte fait, nous aurions préféré nous tromper.

La somme supplémentaire nécessaire pour combler entièrement le déficit des régimes est passée de 160 milliards de dollars à la fin de 2003 à 190 milliards à la fin de 2004.

Tableau 1 : Coefficients de provisionnement des RRPD déficitaires (compte tenu de l'indexation)

<i>Adapté à partir du Tableau 11 de la publication de juin 2004</i>					Situation au 31 décembre 2004 ²
		Situation prévue au 31 décembre 2008			
	Situation au 31 décembre 2003 ³	Scénario le plus probable	Scénario pessimiste	Scénario optimiste	
Actifs des régimes à la valeur marchande (milliards \$)	205,2	285,6	265,5	307,2	220,6
Excédents/ (déficit) [milliards \$]	(71,9)	(86,0)	(112,7)	(54,5)	(89,9)
Coefficient de provisionnement	74 %	77 %	70 %	85 %	71 %

Bien que nous puissions raisonnablement nous attendre à ce que les placements affichent des rendements respectables comme ceux enregistrés à la fin de 2003 et en 2004, il reste encore beaucoup de chemin à parcourir pour pallier la faiblesse des taux d'intérêt et les mauvais rendements du marché des actions enregistrés en 2001 et 2002. La situation est d'autant plus précaire que les ratios cotisants-participants se dégradent et que la sensibilité des marchés des capitaux demeure. CGA-Canada continue donc de recommander des stratégies proactives de financement des déficits qui ne reposent pas uniquement sur des espoirs de correction des rendements des portefeuilles de placements.

Le sous-provisionnement des caisses de retraite représente désormais un problème financier de taille.

Le sous-provisionnement des caisses de retraite représente désormais un problème financier de taille pour les cadres supérieurs, les législateurs et les Canadiens qui comptent déjà ou compteront un jour sur leur régime pour assurer leur revenu de retraite.

En formulant son mémoire initial sur l'évolution du « dilemme des régimes de retraite au Canada », CGA-Canada s'est concentrée sur deux points clés : premièrement, le sous-provisionnement des régimes de retraite canadiens est en soi un problème grave; deuxièmement, et ce point est peut-être encore plus important, le dilemme des régimes de retraite est de nature systémique. En d'autres termes, tandis que le sous-provisionnement des régimes de retraite constitue un problème, il représente surtout le symptôme de difficultés plus profondes qui trouvent leur origine dans le contexte plus large des mécanismes de gestion des régimes de retraite. Il existe des problèmes structurels plus profonds qu'il faudra résoudre, et l'on se débat actuellement avec certains d'entre eux. Bien entendu, il sera nécessaire et bénéfique de prendre des mesures pour améliorer le sous-financement des caisses de retraite; néanmoins, si le système fondamental de retraite n'est pas révisé pour s'adapter aux

² Données concernant 751 RRPD déficitaires au 31 décembre 2004

³ Données concernant 802 RRPD déficitaires au 31 décembre 2003

réalités socio-économiques actuelles et émergentes, ces mesures de soulagement des symptômes pourraient avoir un effet de courte durée.

Pour un examen détaillé des recommandations de principes de CGA-Canada, le lecteur est invité à lire le mémoire original qui présente des constatations et des conseils d'ordre normatif. Par souci de commodité, ces recommandations sont reproduites à l'Annexe A du présent document.

Méthode d'évaluation de la situation des régimes de retraite quant au provisionnement

Distinction entre provisionnement et comptabilisation

On confond souvent les notions de provisionnement et de comptabilisation des régimes de retraite.

En quelques mots, on peut dire que le provisionnement d'un régime de retraite représente la mise en réserve du capital nécessaire pour satisfaire aux engagements du promoteur envers les participants à l'égard des prestations de retraite. Le montant du capital mis en réserve au cours d'une année donnée est fonction de nombreux éléments, notamment la disponibilité du capital, les autres options en matière de placement et les exigences minimales et maximales en matière de provisionnement que prévoient la *Loi de l'impôt sur le revenu* et les lois régissant les normes en matière de retraite⁴ auxquelles est assujéti le régime.

La comptabilisation d'un régime de retraite correspond aux activités entourant l'inscription des coûts d'un régime de retraite dans les états financiers d'une organisation. Les éléments qui influent sur le provisionnement d'un régime de retraite n'influencent pas la comptabilisation de ce régime. Celle-ci repose sur un ensemble de règles et de principes établis par des organismes de normalisation comptable (p. ex. le Conseil des normes comptables au Canada et le Financial Accounting Standards Board aux États-Unis) dans le but d'améliorer la comparabilité de l'information financière émanant d'organisations différentes.

Exigences en matière de provisionnement au Canada

Ainsi que nous l'avons mentionné, l'employeur qui met de l'avant un régime de retraite à l'intention d'employés canadiens doit provisionner ce régime à un rythme qui, au minimum, satisfait aux exigences des lois régissant les normes en matière de retraite auxquelles est assujéti son régime⁵. Les exigences minimales de provisionnement sont déterminées à partir d'une évaluation actuarielle qui doit être effectuée au moins tous les trois ans. Cette évaluation comporte une comparaison de la valeur des actifs du régime par rapport à la valeur des prestations qui doivent être payées éventuellement au titre du régime (qui sont également appelées « engagements du régime »). Les expressions « coefficient de provisionnement » et « niveau de provisionnement » sont souvent utilisées pour désigner le rapport entre ces deux valeurs. Par exemple, si la valeur des actifs d'un régime atteint 80 millions de dollars et celle des

4 Chaque province a son propre ensemble de règles régissant le provisionnement des régimes de retraite. Il existe également un ensemble de règles fédérales sur le provisionnement, à l'intention des sociétés sous réglementation fédérale.

5 Les régimes de retraite sont inscrits auprès de la province où travaille la majorité des participants.

engagements au titre de ce régime, 100 millions de dollars, le coefficient ou niveau de provisionnement de ce régime s'établit à 80 %.

Les lois régissant les normes en matière de retraite exigent que l'évaluation actuarielle soit effectuée selon les deux approches suivantes lorsqu'il s'agit de déterminer les exigences minimales en matière de provisionnement :

1. l'approche de la continuité, qui est axée sur la capacité du régime de retraite de s'acquitter de ses obligations dans l'hypothèse de la permanence du régime,
2. et l'approche de la solvabilité, qui est axée sur la capacité du régime de retraite de s'acquitter de ses obligations dans l'hypothèse de la cessation du régime à la date du calcul.

Les deux approches nécessitent la détermination de plusieurs hypothèses. On laisse normalement à la discrétion de l'actuaire le choix des hypothèses qu'il utilisera dans le cadre de l'approche de la continuité. L'actuaire effectue ce choix compte tenu des particularités du régime en se conformant aux normes régissant la pratique de l'actuariat qui sont établies par l'Institut canadien des actuaires. Généralement, l'actuaire prend en considération l'augmentation éventuelle des prestations et tient compte d'une valeur des actifs qui pourrait correspondre intégralement à leur juste valeur marchande mais pas nécessairement. Les déficits établis à partir de l'approche de la continuité doivent habituellement être comblés sur une période qui ne dépasse pas quinze ans.

Les hypothèses utilisées dans le cadre de l'approche de la solvabilité sont largement prescrites par les lois régissant les normes en matière de retraite — ce qui laisse peu de latitude à l'actuaire — et elles reposent sur les taux d'intérêt du marché à la date de l'évaluation. En règle générale, dans le cadre de cette approche, l'actuaire ne prend pas en considération l'augmentation éventuelle des prestations et il tient compte d'une valeur des actifs qui correspond à leur juste valeur marchande. Dans certaines provinces (p. ex. en Ontario), on permet de faire la moyenne des taux d'intérêt utilisés pour évaluer les engagements et les actifs du régime sur une période ne dépassant pas cinq ans, pour réduire l'instabilité du niveau de provisionnement et, finalement, des cotisations. Les déficits établis à partir de l'approche de la solvabilité doivent habituellement être comblés sur une période qui ne dépasse pas cinq ans.

Il existe une troisième façon d'évaluer le provisionnement d'un régime de retraite. L'approche dite « de la liquidation » ressemble à l'approche de la solvabilité, mais elle ne prend pas en compte l'exclusion de certains avantages payables à la liquidation du régime comme le font certaines évaluations réalisées selon l'approche de la solvabilité. Elle tient compte de la juste valeur marchande des actifs du régime.

Approche actuarielle retenue pour la présente étude

Pour évaluer la situation quant au provisionnement des régimes de retraite canadiens, nous avons retenu une approche que nous pourrions décrire de la façon suivante :

- il s'agit d'une approche de continuité, c.-à-d. qu'elle suppose la permanence des régimes;
- elle utilise un taux d'intérêt sans risque, c.-à-d. un taux correspondant au rendement des obligations d'État à long terme;
- elle prend en considération l'augmentation éventuelle des prestations, avant et après la retraite;
- elle utilise des hypothèses relatives à la retraite qui sont en accord avec celles utilisées par l'actuaire ayant effectué l'évaluation originale;
- elle utilise une hypothèse de mortalité qui suppose une augmentation de la longévité des personnes touchant des prestations au titre du régime (les prestataires);
- elle tient compte de la juste valeur marchande des actifs du régime.

Tableau 2 : Hypothèses actuarielles (hors risque)

	31 décembre 2003	31 décembre 2004
Taux d'intérêt ⁶	5,25 %	5,00 %
Indexation ⁷		
- compte non tenu de l'indexation des prestations	0 %	0 %
- compte tenu de l'indexation des prestations	3,0 %	3,25 %
Table de mortalité ⁸	UP94G	UP94G
Âge de la retraite	selon la formule de régime adoptée	selon la formule de régime adoptée

Ces hypothèses sont pertinentes pour comparer la situation de différents régimes en matière de provisionnement pour les raisons suivantes :

- elles permettent d'éliminer le caractère arbitraire du choix des hypothèses actuarielles dont la sélection est laissée à la discrétion de l'actuaire dans le contexte de l'approche de la continuité, c.-à-d. qu'elles permettent une vision commune des conditions éventuelles du marché;
- elles permettent d'établir des résultats hors risque puisqu'elles suppriment les incidences des politiques de placement dans la sélection des hypothèses actuarielles.

6 Déterminé d'après le rendement des obligations du gouvernement du Canada à long terme.

7 Représente un taux pondéré entre l'indexation antérieure à la retraite (fondée sur les augmentations de salaire) et l'indexation postérieure au départ à la retraite (fondée sur les augmentations de l'IPC).

8 « UP94G » est l'abréviation de « uninsured pensioner mortality table 1994 generational ». Cette table tient compte de l'amélioration prévue de l'espérance de vie des prestataires de régime de retraite et elle est considérée actuellement comme la meilleure table de mortalité.

Il faut noter, toutefois, que très peu de régimes de retraite sont actuellement provisionnés en vertu de cette approche. Généralement, les régimes de retraite sont provisionnés en tenant compte d'un taux d'intérêt plus élevé que prévu et de taux de mortalité plus faibles, éléments qui, s'ils étaient appliqués à la présente étude, auraient pour effet d'abaisser les déficits des régimes de retraite et d'en accroître les excédents. Dans cette optique, cette étude peut être considérée comme étant une évaluation prudente de la situation actuelle en ce qui touche le provisionnement des régimes de retraite au Canada.

Situation des régimes de retraite au Canada au 31 décembre 2004

Limites de l'étude

Nous souhaitons prévenir les lecteurs que les résultats présentés dans la présente section sont éphémères. La situation quant au provisionnement des régimes de retraite est tributaire d'un grand nombre d'éléments (niveau des taux d'intérêts, rendement du marché des actions, inflation, augmentation de la longévité, etc.), dont certains évoluent fréquemment. En conséquence, lorsque l'on évalue la vigueur financière des régimes de retraite, la date des calculs a beaucoup d'incidence sur les résultats obtenus. Les résultats ont été calculés au 31 décembre 2003 et au 31 décembre 2004 respectivement; de ce fait, ils doivent être considérés comme une photographie de l'actualité à ces moments précis et doivent être interprétés en conséquence.

Données

La présente étude repose sur de l'information tirée de la base de données sur les régimes de retraite de la société MERCER (la « base de données MERCER »). Cette base de données comporte de l'information sur des régimes de retraite établis dans l'ensemble du Canada, à l'égard desquels la société MERCER, Consultation en ressources humaines assure des services actuariels et des services-conseils. Cette information porte notamment sur la structure du régime, les participants, la composition cible de l'actif ainsi que les plus récentes hypothèses actuarielles retenues pour les approches de la continuité et de la solvabilité et les résultats des dernières évaluations effectuées selon ces deux approches. La base de données est mise à jour annuellement.

Les échantillons retenus pour nos travaux regroupaient quelque 847 régimes couvrant 1 590 000 participants pour l'année 2003 et quelque 784 régimes couvrant 1 787 000 participants pour 2004. Un plus grand nombre de régimes ont été exclus de l'étude effectuée pour 2004, les données s'y rapportant n'étant pas entièrement fiables en raison de renseignements lacunaires, d'incompatibilité concernant les dates d'évaluation du provisionnement et de la solvabilité, ou de dates d'évaluation trop anciennes. Cette différence dans la taille des échantillons ne se répercute pas de façon significative sur les résultats globaux puisque la plupart des régimes rejetés étaient très peu ou relativement peu importants.

Dans l'ensemble, les régimes de retraite sur lesquels porte l'étude représentent approximativement 30 % du marché des RRPD canadiens. De plus, nous considérons que l'ensemble des régimes sur lesquels porte la base de données MERCER constitue un échantillon représentatif du marché canadien global,

compte non tenu des régimes de retraite interentreprises (multiemployeurs), qui y sont sous-représentés.

Enfin, les données sur les régimes de retraite des employés de la fonction publique fédérale (régime de pensions de la LPFP) ou des employés du gouvernement du Québec (RREGOP) sont du domaine public, mais elles n'ont pas été prises en compte dans le cadre de la présente étude parce que les enjeux et les problèmes se rapportant à leur provisionnement ne sont pas les mêmes que ceux auxquels font face les autres types de régimes de retraite et que leur prise en compte aurait eu pour effet de biaiser la comparabilité des résultats.

Méthodologie

Pour la présente étude, les résultats de la dernière évaluation (actifs et engagements) ont été rajustés, puis extrapolés respectivement au 31 décembre 2003 et au 31 décembre 2004.

L'extrapolation des actifs du régime a été réalisée selon la méthode de la valeur marchande en tenant compte de la composition cible des actifs du régime et du rendement de l'indice correspondant pour la période considérée. Les indices suivants ont été utilisés :

- Actions canadiennes : • indice composé S&P/TSX
- Actions américaines : • indice S&P 500 (\$ CA)
- Actions internationales : • indice MSCI EAFE (\$ CA)
- Titres à revenu fixe : • indice obligataire universel Scotia Capitaux

La projection des engagements au 31 décembre 2003 et au 31 décembre 2004 a été calculée en extrapolant les engagements établis lors de la dernière évaluation selon l'approche de la continuité et rajustés. Les flux de trésorerie liés aux actifs et aux engagements du régime pour la période d'extrapolation (coût des prestations au titre des services rendus au cours de l'exercice, cotisations salariales et patronales, prestations payées, etc.) ont été estimés d'après les résultats tirés de la dernière évaluation du régime.

Résultats globaux des études de 2003 et 2004

Les tableaux 3 et 4 font état de la situation d'ensemble des régimes de retraite pris en compte pour 2003 et 2004 et répartis selon qu'ils présentaient une situation déficitaire ou excédentaire à la fin de l'exercice. Pour chacune des catégories, ces tableaux indiquent le nombre de régimes considérés, la valeur des actifs et des engagements, l'excédent ou le déficit et le coefficient de provisionnement, c.-à-d. le rapport entre les actifs et les engagements, selon les deux options retenues concernant l'indexation éventuelle des prestations (Tableau 3 — sans indexation, Tableau 4 — avec indexation).

Tableau 3 : Résultats globaux en matière de provisionnement, compte non tenu de l'indexation des prestations

31 décembre 2003					
Situation	Nombre de régimes	Valeur marchande des actifs des régimes (milliards \$)	Engagements au titre des régimes (milliards \$)	Excédents/ (Déficit) [milliards \$]	Coefficient de provisionnement
Régimes déficitaires	496	38,9	46,7	(7,8)	83 %
Régimes excédentaires	351	171,1	138,5	32,6	124 %
Total	847	210,0	185,2	24,8	113 %
31 décembre 2004					
Situation	Nombre de régimes	Valeur marchande des actifs des régimes (milliards \$)	Engagements au titre des régimes (milliards \$)	Excédents/ (Déficit) [milliards \$]	Coefficient de provisionnement
Régimes déficitaires	460	45,5	54,1	(8,6)	84 %
Régimes excédentaires	324	177,8	145,6	32,2	122 %
Total	784	223,3	199,7	23,6	112 %

Tableau 4 : Résultats globaux en matière de provisionnement, compte tenu de l'indexation des prestations

31 décembre 2003					
Situation	Nombre de régimes	Valeur marchande des actifs des régimes (milliards \$)	Engagements au titre des régimes (milliards \$)	Excédents/ (Déficit) [milliards \$]	Coefficient de provisionnement
Régimes déficitaires	802	205,2	277,1	(71,9)	74 %
Régimes excédentaires	45	4,8	4,0	0,8	120 %
Total	847	210,0	281,1	(71,1)	75 %
31 décembre 2004					
Situation	Nombre de régimes	Valeur marchande des actifs des régimes (milliards \$)	Engagements au titre des régimes (milliards \$)	Excédents/ (Déficit) [milliards \$]	Coefficient de provisionnement
Régimes déficitaires	751	220,6	310,5	(89,9)	71 %
Régimes excédentaires	33	2,7	2,2	0,5	123 %
Total	784	223,3	312,7	(89,4)	71 %

Le pourcentage des régimes en situation déficitaire est demeuré stable et s'établit de nouveau à 59 %.

Au 31 décembre 2004, les résultats globaux en matière de provisionnement, compte non tenu de l'indexation des prestations, étaient très semblables aux résultats enregistrés pour 2003. En 2004, l'effet des bons rendements des placements (environ 9,5 % pour une répartition typique des actifs⁹) et des cotisations supplémentaires a cependant été annulé par la diminution (de 0,25 % environ) du rendement des obligations à long terme du gouvernement canadien. Le pourcentage des régimes en situation déficitaire est demeuré stable et s'établit de nouveau à 59 % pour 2004.

Les résultats globaux en matière de provisionnement, compte tenu de l'indexation des prestations, se sont légèrement dégradés, en raison principalement de la hausse (de 3 % à 3,25 %) du taux hypothétique retenu pour une indexation longuement attendue¹⁰. Cela reflète l'augmentation prévue du taux d'inflation du marché. Le pourcentage des régimes en situation déficitaire a légèrement progressé par rapport à l'année précédente (96 % comparativement à 95 %).

Portrait du marché canadien

Pour donner la mesure de la position déficitaire des régimes de retraite au Canada, nous avons extrapolé les résultats de la présente étude pour l'ensemble du marché canadien, ainsi que nous l'avons fait lors de notre analyse précédente. Le Tableau 5 ci-après donne un aperçu du déficit de provisionnement pour les années terminées les 31 décembre 2003 et 2004 selon les deux options retenues concernant l'indexation éventuelle des prestations (méthode ne tenant pas compte de l'indexation et méthode tenant compte de l'indexation).

Tableau 5 : Aperçu de la situation du marché canadien des RRPD¹¹

Méthodes	Déficit ¹² de provisionnement au 31 décembre 2003 (milliards \$)	Déficit ¹³ de provisionnement au 31 décembre 2004 (milliards \$)	Évolution du déficit de provisionnement sur un an	
			milliards \$	%
Sans indexation	26	29	3	11,5
Avec indexation	240	300	60	25,0

9 Actions canadiennes : 35 %; actions américaines : 12 %; actions internationales : 10 %; titres à revenu fixe : 40 %; et titres du marché monétaire : 3 %.

10 Cette hypothèse tient compte d'un taux pondéré entre l'indexation antérieure à la retraite (fondée sur les augmentations de salaire) et l'indexation postérieure au départ à la retraite (fondée sur les augmentations de l'IPC).

11 Les RRPD pris en compte dans cette étude sont des régimes à l'égard desquels MERCER, Consultation en ressources humaines entretient des rapports professionnels et possède les connaissances globales exigées; ils représentent environ 30 % du marché canadien.

12 (Sans indexation : 7,8 milliards \$/0,3 = 26 milliards \$. Avec indexation : 71,9 milliards \$/0,3 = 240 milliards \$.)

13 (Sans indexation : 8,6 milliards \$/0,3 = 29 milliards \$. Avec indexation : 89,9 milliards \$/0,3 = 300 milliards \$.)

Posant en principe que les régimes de retraite pris en compte pour la présente étude représentaient environ 30 % du marché canadien des RRPD, nous avons estimé que la situation de la totalité des RRPD déficitaires en matière de provisionnement s'était détériorée peu importe le taux d'indexation.

Si l'on ne tient pas compte de l'indexation éventuelle des prestations, le déficit de provisionnement s'établit à 26 milliards de dollars pour l'année 2003 et à 29 milliards de dollars pour l'année 2004; cependant, si l'on prend en considération l'indexation, tant avant qu'après le départ à la retraite, il s'établit à 240 et à 300 milliards de dollars pour les années 2003 et 2004 respectivement. En réalité, beaucoup de régimes ne prévoient pas le rajustement des prestations une fois la retraite commencée; en outre, ce ne sont pas tous les régimes qui prévoient la pleine indexation des prestations avant le début de la retraite¹⁴. Par conséquent, l'on estime que le déficit de provisionnement devrait se situer quelque part entre ces deux chiffres.

Avec l'aide de la société MERCER, nous avons estimé que le déficit actuel des RRPD canadiens pouvait raisonnablement être évalué à 160 milliards de dollars à la fin de 2003 et à 190 milliards de dollars à la fin de 2004. Ces chiffres ont été établis dans l'hypothèse que tous les régimes de retraite, peu importe le type de régime, seraient indexés d'une façon ou d'une autre avant le départ à la retraite. En ce qui touche l'indexation après la date de la retraite, nous avons supposé que les régimes de retraite qui prévoient actuellement l'indexation automatique (c.-à-d. 17 % de tous les régimes pris en compte pour 2003) continueraient de la prévoir et que tous les autres régimes feraient l'objet d'une indexation de 1 % par année.

¹⁴ Dans le contexte des régimes fin de carrière, l'on tient compte de la pleine indexation des prestations jusqu'à la date du départ à la retraite. Pour ce qui est des régimes à rente uniforme et des régimes salaires de carrière, les améliorations sont en général apportées de façon ponctuelle et l'on ne tient pas nécessairement compte de la pleine indexation des prestations jusqu'à la date du départ à la retraite.

Considérations relatives au provisionnement

Estimation des cotisations affectées aux régimes en 2005

Le Tableau 6 présente une comparaison des cotisations estimatives qui doivent être affectées aux régimes en 2004 et 2005, compte tenu de la situation particulière de chaque régime. Les chiffres estimatifs établis pour 2004¹⁵ sont fondés sur les résultats compilés relativement aux 847 régimes pris en compte pour 2003, et ceux établis pour 2005 sont fondés sur les résultats compilés relativement aux 784 régimes pris en compte pour 2004.

Tableau 6 : Provisionnement estimatif¹⁶

Situation du régime	Cotisations salariales		Cotisations patronales au titre des services postérieurs		Paiements spéciaux de l'employeur		Total	
	millions \$	% de la masse salariale	millions \$	% de la masse salariale	millions \$	% de la masse salariale	millions \$	% de la masse salariale
Chiffres estimatifs pour 2004								
Déficit de solvabilité au 31 décembre 2003 (603 régimes)	1 600	4 %	3 854	10 %	4 536	11 %	9 990	25 %
Excédents de solvabilité au 31 décembre 2003 (244 régimes)	258	3 %	349	4 %	24	0 %	631	7 %
Total (847 régimes)	1 858	3,8 %	4 203	8,9 %	4 560	9,1 %	10 621	21,9 %
Chiffres estimatifs pour 2005								
Déficit de solvabilité au 31 décembre 2004 (572 régimes)	1 825	4 %	3 454	8 %	5 216	12 %	10 495	24 %
Excédents de solvabilité au 31 décembre 2004 (212 régimes)	159	2 %	269	4 %	34	1 %	462	6 %
Total (784 régimes)	1 984	3,7 %	3 723	7,5 %	5 250	10,3 %	10 957	21,3 %

Les données ci-dessus comportent une limite importante en ce que leur présentation laisse supposer que les cotisations peuvent être et seront effectuées à un moment ou dans un intervalle précis. Dans la pratique, cependant, le moment où les cotisations du promoteur sont effectivement versées peut

15 Estimations fondées sur l'information tirée de la base de données sur les régimes de retraite de MERCER. Ces régimes représentent environ 30 % du marché canadien des régimes de retraite à prestations déterminées (RRPD).

16 La méthode employée par MERCER pour évaluer les cotisations affectées aux caisses de retraite est très complexe et fait appel à des hypothèses nécessaires qui sont trop nombreuses pour être transmises efficacement.

varier considérablement selon un certain nombre d'éléments qui sont en interaction. Entre autres éléments, notons des réalités comme les mécanismes de lissage légitimes à l'égard de situations évaluées selon l'approche de la continuité, l'emploi de méthodes actuarielles composites pour des régimes imposants, le lissage utilisé dans un contexte d'évaluations de solvabilité pour les régimes ontariens, les dates de présentation échelonnées des évaluations actuarielles, les périodes d'exonération de cotisations ou l'utilisation de calendriers de paiements spéciaux certifiés qui s'appuient sur des estimations périmées ou renouvelées.

Observations

L'examen du Tableau 6 et de la comparaison des cotisations estimatives qui doivent être affectées aux régimes en 2005 (réparties entre les régimes solvables et insolvable), permet de constater que les paiements spéciaux prévus pour 2005 (5,2 milliards de dollars) seraient supérieurs aux prévisions de l'année précédente (4,5 milliards de dollars), tandis que les cotisations de l'employeur au titre des services postérieurs seraient réduites de 4,2 à 3,7 milliards de dollars. Un examen plus approfondi de l'information que contient la base de données MERCER révèle que ces différences sont attribuables en grande partie aux variations des résultats d'un petit nombre de régimes très imposants.

Il faut comprendre que le provisionnement d'une caisse de retraite comprend les cotisations contractuelles des employés, le cas échéant, ainsi que les cotisations de l'employeur au titre des services postérieurs et les paiements spéciaux qu'il peut être nécessaire de verser pour combler le déficit établi selon l'approche de la continuité et/ou de la solvabilité. Ainsi que le mentionnait notre mémoire publié en 2004, le coût des régimes a beaucoup augmenté récemment. On le constate lorsque l'on examine les sommes dont fait état le Tableau 6 et le pourcentage de la masse salariale qu'elles représentent. L'ordre de grandeur peut être alarmant pour le lecteur non averti, et d'autant plus si l'on considère que l'ensemble des régimes qui sont déficitaires peuvent devoir supporter une charge supplémentaire de 25 % sur les coûts salariaux. Bien qu'il soit possible de faire un bon nombre de déductions à partir de l'information fournie dans le tableau ci-dessus, une observation essentielle doit être soulignée : le coût des régimes est un élément important des charges salariales de l'employeur, et il ne semble pas y avoir de diminution possible à court terme.

Nature de la controverse sur les régimes de retraite au Canada

Depuis la publication de *Faire face au dilemme des régimes de retraite au Canada* en 2004, on a constaté une augmentation sensible de la couverture des questions liées à la solvabilité et à la pérennité des régimes de retraite par les médias. Beaucoup de choses ont été dites sur le problème du sous-provisionnement, mais en poussant les analyses, on s'est aperçu que la gestion des régimes de retraite est excessivement complexe et qu'elle est minée par des défauts inhérents au système de retraite. S'appuyant sur les constatations de son analyse initiale, CGA-Canada avait affirmé : « Il est regrettable que les contre-performances des divers instruments de placement sur les marchés, qui ont miné la vigueur des caisses de retraite, et la faiblesse des taux d'intérêt, qui a eu pour effet d'accroître les engagements contractés au titre des régimes, aient fait l'objet d'autant d'attention alors qu'en fait il existe des problèmes systémiques plus profonds qu'il faudrait corriger. »

Les conclusions des recherches faites par le Wharton School's Pension Research Council¹⁷ vont dans le sens de l'affirmation selon laquelle la période qui suit le départ à la retraite pose un problème de nature « systémique » au Canada. Cet organe a cerné de manière explicite les deux tendances importantes suivantes touchant la configuration du système de retraite privé canadien, qui étaient jusqu'à un certain point déjà prévisibles il y a deux ans :

1. baisse de l'importance relative des régimes de retraite régis par la législation sur les pensions (c.-à-d. les régimes de retraite enregistrés, également appelés « régimes de pension agréés ») au bénéfice d'instruments d'épargne collective (c.-à-d. les régimes enregistrés d'épargne-retraite ou REER) qui ne sont pas assujettis à ces lois;
2. et, tendance complémentaire à la première, abandon des régimes de retraite à prestations déterminées ou RRPD au profit des régimes de retraite à cotisations déterminées ou RRCD (sans oublier la constatation que la croissance des RRCD a été plus prononcée à l'extérieur du cadre de réglementation des régimes de retraite).

Le Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (RREO), que l'on a beaucoup vanté, est un exemple concret du débat « système-symptôme » sur les régimes de retraite. En ce qui a trait aux symptômes, un article récemment paru dans le *Globe and Mail* formulait ainsi le problème qui se pose au RREO : « Malgré une fiche parfaite en matière de placements, la caisse de retraite fait face à une insuffisance de fonds. » [Traduction]¹⁸

¹⁷ Silvana POZZECHON, *The Future of Pensions in Canada*, The Pension Research Council, The Wharton School, University of Pennsylvania, 2004.

¹⁸ Elizabeth CHURCH et Andrew WILLIS, "Teachers' Big Problem: How to Find \$19.4 Billion [Pension Funds]", *The Globe and Mail*, 27 juin 2005.

Les parties intéressées devront corriger des problèmes structurels plus profonds lorsqu'elles s'attaqueront aux problèmes que pose le système de retraite canadien.

À première vue (c.-à-d. au niveau symptomatique), le problème du RREO consiste en un déficit qui a dépassé les 19 milliards de dollars; de toute évidence, une crise se prépare. Le président et chef de la direction du RREO, Claude Lamoureux, est d'avis toutefois que le problème plus fondamental réside dans le fait qu'il y a trop d'enseignants à la retraite et pas assez en classe. Par exemple, en 1990, le ratio enseignants actifs-enseignants retraités s'établissait à 4:1. Or, ce ratio est tombé à 1,6:1 en 2004 et l'on s'attend à ce qu'il recule encore à 1,3:1 d'ici 2014. À court terme, M. Lamoureux veut faire concorder les indexations éventuelles avec les actifs du régime. Autrement dit, sa stratégie pour rétablir l'intégrité globale du RREO implique notamment une meilleure adéquation des actifs et des engagements du régime, laquelle est étroitement liée au ratio enseignants actifs-enseignants retraités.

« La stratégie de M. Lamoureux sera surveillée très attentivement — le fonds a de l'avance sur le changement démographique et avant longtemps d'autres caisses de retraite connaîtront le même sort. » [Traduction]¹⁹

Dans une perspective plus large, le problème n'est pas limité au RREO et aux enseignants ontariens. Pendant des années, le régime a été considéré comme un modèle en matière de solvabilité et de pérennité; dans cette optique, son important déficit est un indicateur de ce que l'avenir réserve au système de retraite canadien en général.

L'exemple du RREO permet de constater qu'en dépit du fait que le problème des régimes de retraite apparaisse d'abord comme un problème de sous-provisionnement, il existe en fait des problèmes structurels plus profonds qui doivent être corrigés en ce qui touche notamment le financement des déficits, la propriété des excédents, la pertinence des lois régissant les régimes de retraite et les pratiques comptables et actuarielles controversées.

En outre, ainsi que l'illustre le RREO, les questions d'ordre démographique, les attentes traditionnelles voire peut-être dépassées des retraités, et les conceptions paternalistes ne font qu'aggraver les problèmes structurels. Il ne fait aucun doute que la solvabilité et la viabilité à long terme du système de retraite canadien dépendent de l'efficacité avec laquelle les parties intéressées exerceront de façon « systémique » leurs facultés de compréhension, de prévision et d'action pour aborder ces défis.

Un paradoxe

En procédant à la mise à jour de l'information contenue dans la publication *Faire face au dilemme des régimes de retraite au Canada*, nous nous sommes rendu compte que, même si la complexité du système de retraite canadien tient largement à ses structures administratives, réglementaires et financières, le

¹⁹ Elizabeth CHURCH et Andrew WILLIS, "Teachers' Big Problem: How to Find \$19.4 Billion [Pension Funds]", *The Globe and Mail*, 27 juin 2005.

dilemme qui se pose à l'égard des régimes de retraite tient également aux effets qu'exercent les attentes, les perceptions, la passion et les émotions des nombreuses et diverses parties intéressées.

Selon une étude du cabinet-conseil international Watson Wyatt²⁰, environ 11 % des grandes sociétés offrant des régimes de retraite conventionnels ont soit mis fin à leur régime soit gelé les prestations en 2004. Fait plus important encore, le rapport indique également que quatre de ces gros employeurs dont les bénéfices chutent et les régimes de retraite se dégradent de façon importante (c.-à-d. Ford, General Motors, United Airlines et Continental Airlines) ont payé d'énormes retraites à leurs hauts dirigeants. Paradoxalement, tandis que les engagements non provisionnés au titre du régime de retraite de Ford (US) ont atteint 12,3 milliards de dollars, le PDG de Ford, William Clay Ford Jr., a touché 53 millions de dollars au cours des trois dernières années. Le scénario est similaire chez General Motors où le PDG, Richard Waggoner, a reçu 40,7 millions au cours de la même période, une période dans laquelle le déficit du RRPD s'établissait à environ 7,5 milliards.

À la lumière de ces révélations, on comprend bien l'intransigeance de la position qu'ont adoptée, relativement aux exigences en matière de salaires et d'avantages sociaux, les négociateurs des Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile (TCA-Canada), alors qu'ils amorcent une nouvelle série de négociations avec Ford, General Motors et Daimler Chrysler au Canada.

20 ACCOUNTINGWEB INC., *Study Says More Large Companies End Pensions*, article traitant d'une étude menée par le cabinet Watson Wyatt, [En ligne], 24 juin 2005. [AccountingWEB.com].

Provisionnement, gestion comptable et législation

Comme le laisse entendre le « paradoxe des régimes de retraite », certains problèmes structurels fondamentaux se situent au cœur du dilemme sur les régimes de retraite. Nous ne souhaitons pas insinuer ici que les enjeux particuliers que présentent les questions telles que le sous-provisionnement, l'obsolescence présumée de certaines règles et pratiques comptables, et la rigidité des règlements en matière de régimes de retraite ne sont pas problématiques en soi. Les symptômes sont également des problèmes. Le provisionnement, la gestion comptable, les placements et les prestations sont des éléments clés de la structure du système de retraite. Ces éléments ont une influence sur l'intégrité globale du système, influence qu'ils peuvent exercer individuellement, collectivement, ou lorsqu'ils sont en interaction.

Le point sur les politiques de provisionnement et de placement

Selon l'étude de CGA-Canada, *Faire face au dilemme des régimes de retraite au Canada*, le problème du provisionnement se pose à l'égard d'un grand nombre de régimes de retraite à prestations déterminées. Au 31 décembre 2003, 59 % des RRPD canadiens étaient déficitaires. Il a été établi qu'en tenant compte de l'indexation des droits à retraite, une somme supplémentaire de 160 milliards de dollars serait nécessaire pour combler entièrement leurs déficits. Un an plus tard, toujours d'après l'information fournie par MERCER, Consultation en ressources humaines, cette somme était passée à 190 milliards de dollars.

Au 31 décembre 2003, le capital de la caisse de retraite canadienne moyenne était placé pour 56 % dans des actions, pour 37 % dans divers types d'obligations, pour 2 % dans des placements immobiliers et pour 5 % dans d'autres instruments de placement. On avait prédit que les cycles excédents-déficits seraient inévitables en ce qui touche les régimes de retraite étant donné que la plupart des promoteurs placent une part considérable du capital des caisses de retraite dans des actions. Il est intéressant de noter que les actions comptent encore pour 57 % des titres du portefeuille de placement de la caisse de retraite moyenne. Bien qu'elle soit relativement risquée, cette stratégie s'est révélée avantageuse.

En juillet 2005, on a pu lire dans un article paru dans le *Globe and Mail* que la situation des régimes de retraite canadiens n'avait sans doute jamais été aussi mauvaise en deux ans²¹. Selon cet article, qui va plutôt dans le sens des constatations de CGA-Canada, les actifs d'un régime typique ne représentaient

La situation des régimes de retraite canadiens n'a sans doute jamais été aussi mauvaise en deux ans.

21 Dee-Ann DURBIN, "Big Three, CAW Launch Contract Talks [Automotive]", *The Globe and Mail*, 18 juillet 2005.

plus que 79 % du provisionnement nécessaire à la fin de juin, comparativement à 120 % à l'automne 2000 et à 84 % six mois plus tôt. Ce recul serait imputable à la baisse des taux d'intérêt.

Nouvelle des plus positive, le marché boursier a connu une remontée importante au mois de juillet 2005. D'après le journaliste du *Globe and Mail*, David Parkinson, l'abondance des revenus de placement fait la joie des investisseurs²². M. Parkinson fait valoir que l'indice composé S&P/TSX a grimpé de 132,78 points pour atteindre 10 500,67 et l'indice S&P/TSX 60 a gagné 8,04 points pour atteindre 591,23 — nouveaux sommets pour les 57 mois précédents.

Lorsque nous nous sommes penchés sur les cotisations estimatives des participants et des promoteurs qui seraient affectées aux régimes de retraite en 2005 (réparties entre les régimes solvables et insolubles), l'information que nous avons reçue de MERCER nous a permis de constater que les paiements spéciaux prévus (5,2 milliards de dollars) seraient supérieurs aux prévisions de l'année précédente (4,5 milliards de dollars), tandis que les cotisations de l'employeur au titre des services postérieurs seraient réduites de 4,2 à 3,7 milliards de dollars. Un examen plus approfondi de l'information révèle que ces différences sont attribuables en grande partie aux variations des résultats d'un petit nombre de régimes très imposants.

Dans le même ordre d'idées, la majorité des directeurs financiers dont l'opinion a été sondée par Watson Wyatt²³ s'attendent à ce qu'en 2004 les rendements des obligations à long terme restent stables ou s'apprécient par rapport à la fin de 2003. Si cela s'avérait, ce serait une bonne nouvelle en ce qui a trait aux régimes de retraite parce que le rendement des obligations à long terme est un élément déterminant des charges de retraite (aux fins des états financiers) et de la solvabilité du régime.

En dépit de ces perspectives plus optimistes, de gros employeurs canadiens continuent d'être aux prises avec de grands problèmes d'ordre économique, par exemple les sociétés Stelco, Ford, General Motors et Daimler Chrysler. Ces quatre sociétés soutiennent que les coûts croissants des avantages sociaux sont une cause importante de leurs problèmes économiques. Si l'on fait abstraction des sentiments et de la rhétorique, le fait que les engagements au titre du régime de retraite de la Stelco (qui dépassent le milliard de dollars) sont à eux seuls largement supérieurs aux 300 millions de dollars environ qui sont disponibles par l'entremise du Fonds de garantie des prestations de retraite de l'Ontario porte à réfléchir.

En outre, les rendements vigoureux des placements des caisses de retraite n'empêchent pas les situations comme celle qui concerne actuellement la société United Airlines : au printemps 2005, dans le contexte de ce qui pourrait être la plus importante défaillance d'un régime de retraite privé dans l'histoire

22 David PARKINSON, "Profit picture gives investors something to dance about", *The Globe and Mail*, 28 juillet 2005.

23 G. Edward REED et Ian MARKHAM, Watson Wyatt Worldwide et Financial Executives International, *Is there a Pension Plan Crisis?: The Perspectives, Reactions, and Strategies of Canadian CFO's*, Conference Board of Canada, novembre 2004.

des États-Unis, un juge des faillites a entériné une entente entre l'État et la société aérienne autorisant cette dernière à mettre fin à son régime de retraite. En gros, il s'agit de mettre un terme aux programmes de retraite de 120 000 participants. Cette démarche s'inscrit parmi les efforts que la société déploie pour réaligner ses coûts et s'attirer le financement nécessaire pour se libérer de la protection de la loi sur les faillites. Le sous-provisionnement des quatre programmes de retraite en cause atteint 10 milliards de dollars US, et le gouvernement garantit 6,6 milliards de dollars US par l'entremise de la Pension Benefit Guarantee Corporation (PBGC) qui accuse elle-même un déficit de 23 milliards de dollars US. Il reste donc un écart de 3,4 milliards de dollars US, lequel se traduira par des coupes profondes et permanentes dans les retraites des participants, et par le transfert d'un fardeau encore plus lourd sur les épaules du peuple américain. Cette question a fait l'objet de la première session publique en ligne du Congrès américain, qui s'est tenue cette année pendant les mois d'été.

Et que dire de la St. Anne-Nackawic Pulp au Nouveau-Brunswick? L'usine a fermé ses portes sans préavis il y a environ un an, mettant au chômage environ 400 travailleurs. Elle a déposé son bilan, et la province a confié à une société la gestion de la caisse de retraite pour le compte des travailleurs. Après avoir laissé retomber la poussière, on a établi que les deux programmes de retraite de l'entreprise affichaient un déficit d'environ 30 millions de dollars, situation qui rendait incertain le paiement des retraites auxquelles les travailleurs avaient droit. En décembre 2004, on savait désormais que les travailleurs qui n'avaient pas atteint 55 ans ne toucheraient pas de prestations de retraite.

Or, bien que l'on puisse soutenir que ces situations n'ont pas à voir avec les politiques de provisionnement et de placement en soi mais qu'elles pourraient résulter des règles en vigueur et de leur mise en application, elles sont intrinsèquement liées. D'aucuns diront également que les protections des participants sont assurées à long terme par la réglementation, mais l'expérience montre qu'en période de ralentissement économique, rien n'est sûr. Reste que l'insolvabilité des régimes est un problème et que les sociétés sont par définition des concepts juridiques qui ont une durée de vie limitée. En conséquence, les régimes par ailleurs viables sur le plan financier peuvent être résiliés, et ils finiront pas l'être, parfois avec un effet dévastateur. La vraie solution consiste à considérer les prestations de retraite comme une rémunération différée qui est due au travailleur, légitimement et par contrat, et à les gérer et à les préserver dans cette seule perspective.

La question de la complexité du système de retraite est également abordée dans une publication récente du Congrès du travail du Canada (CTC), dans laquelle on laisse entendre que deux fausses théories sont véhiculées à propos des régimes de retraite²⁴ :

1. celle de la réglementation excessive;

Les prestations de retraite sont une forme de rémunération différée qui est due au travailleur, légitimement et par contrat.

²⁴ Ken GEORGETTI, *Régimes de retraite en milieu de travail : problèmes et propositions*, Congrès du travail du Canada, 17 mars 2005.

-
2. celle du risque asymétrique (selon laquelle les employeurs prennent en charge la totalité des déficits, mais doivent partager les excédents en cas de résiliation partielle, etc.).

Le CTC soutient que la théorie du risque asymétrique n'est pas admissible si l'on tient compte des congés de cotisation que prennent les employeurs et de leurs demandes pour que soient limités les salaires et avantages sociaux sous prétexte de combler le déficit des régimes de retraite.

De l'avis de Joe Hornyak, directeur de la rédaction de la revue *Benefits and Pensions Monitor*²⁵, tout le problème de l'asymétrie est purement comptable ou actuariel. Selon lui, on réussira mieux à évaluer un régime de retraite en vérifiant si le promoteur répond aux besoins courants des retraités. À ce sujet, M. Hornyak explique que les objectifs comptables ou actuariels actuels relatifs aux obligations futures en matière de provisionnement exposent les sociétés sur le plan financier, ce qui n'est ni juste, ni judicieux. D'après lui, l'utilisation de la valeur de marché est une méthode plus équitable et précise pour évaluer la situation d'un régime.

Le point sur la gestion comptable et actuarielle

Dans son mémoire *Faire face au dilemme des régimes de retraite au Canada*, CGA-Canada a mentionné, au nombre de ses préoccupations, que les normes comptables applicables aux régimes de retraite ne servaient pas bien la communauté financière. Par exemple, les caisses de retraite affichant un important déficit peuvent en toute légitimité reporter la constatation de leurs obligations de manière à ce que le bilan de l'entreprise n'en fasse pas mention. D'après une étude menée par la Financière Banque Nationale, les déficits hors bilan des régimes de retraite de 79 sociétés canadiennes (représentant environ 80 % de la capitalisation boursière de l'indice S&P/TSX) s'établissaient à 21 milliards de dollars à la fin de 2002. On trouvera un examen plus détaillé des questions touchant la gestion comptable et actuarielle (c.-à-d. rendement attendu des éléments d'actif du régime, amortissement des gains et des pertes, amortissement du coût des prestations au titre des services passés, lissage des éléments d'actif du régime) dans la publication *Faire face au dilemme des régimes de retraite au Canada*. Un parcours rapide des événements récents permet toutefois de constater ce qui suit :

1. L'International Accounting Standards Board (IASB) et le Financial Accounting Standards Board (FASB) des États-Unis ont convenu de travailler à l'harmonisation des règles comptables régissant les prestations de retraite, mais rien n'indique à l'heure actuelle que des progrès aient été réalisés à ce jour en ce qui touche particulièrement les normes applicables à la comptabilisation des rentes de retraite.

²⁵ Joe HORNYAK, dir. de la rédaction, "The Current Status of DB Pensions in Canada: Issues, Opportunities", *Benefits and Pensions Monitor*.

-
2. Bien que d'aucuns aient nourri l'espoir secret que l'IASB adopte une norme semblable à la norme FRS 17 adoptée au Royaume-Uni et supprime du coup la notion controversée de « rendement attendu des actifs du régime » du processus de comptabilisation des charges de retraite, celui-ci n'a formulé que des conseils facultatifs. Plus précisément, l'IASB a modifié sa norme dans le but de permettre aux employeurs de comptabiliser les coûts d'un régime de retraite en tenant compte de la valeur de marché (au lieu d'avoir recours à des procédés de lissage par le biais de mécanismes d'amortissement), mais il n'en a fait qu'une disposition facultative et non obligatoire.
 3. En l'absence de tout accord véritable entre les organismes américains et internationaux ou d'une volonté commune de leur part, il y a peu de chances que le Conseil des normes comptables se sente tenu de pousser plus loin son examen du chapitre 3461 du *Manuel de l'ICCA* (« Avantages sociaux futurs ») tandis que tant de pressions importantes s'exercent sur l'industrie de la normalisation.
 4. À compter de février 2005, pour ce qui touche les régimes de retraite, les valeurs capitalisées devront être calculées en appliquant une nouvelle méthode d'évaluation. La nouvelle approche rend mieux compte du contexte actuel du marché et de l'amélioration de la mortalité sur plus de 20 ans. Il s'agit d'une décision responsable et d'un modèle plus réaliste, ce qui est une bonne nouvelle. Par contre, on peut s'attendre à ce que cette modification contribue à accroître de 3 % à 5 % en moyenne la valeur des engagements évalués selon l'approche de la solvabilité.

Les autorités de réglementation en matière de régimes de retraite doivent appliquer des règles communes de façon uniforme.

Le point sur la législation et les politiques de l'État

Dans l'étude *Faire face au dilemme des régimes de retraite au Canada*, nous recommandons l'harmonisation des lois régissant les régimes de retraite dans les diverses provinces. En d'autres termes, les autorités de réglementation en matière de régimes de retraite doivent appliquer des règles communes de façon uniforme. En soi, l'ensemble de ces règles devrait constituer une approche davantage proactive et favoriser une surveillance plus étroite des régimes dont la situation est déficitaire. Par exemple, cette surveillance peut impliquer :

1. que l'on exige des évaluations actuarielles plus fréquentes lorsque les circonstances le justifient;
2. que des contraintes soient exercées à l'égard du niveau des risques de placement assumés par la caisse de retraite;
3. que l'on soumette à des exigences additionnelles les promoteurs qui désirent bonifier les avantages d'un régime déjà déficitaire;
4. que l'on fasse respecter la réglementation sans passe-droits;
5. que l'on exige des communications ciblées à l'intention des participants;
6. que l'on fasse en sorte que les conseils d'administration accordent toute leur vigilance aux régimes de retraite et que les administrateurs possèdent

les compétences nécessaires pour prendre les mesures qui s'imposent relativement aux problèmes touchant les régimes ou, à défaut, qu'ils soient conseillés adéquatement par des intervenants indépendants.

Malheureusement, certaines règles ont été assouplies au lieu d'être resserrées; notamment, l'on a constaté que certaines autorités de réglementation en matière de régimes de retraite ont commencé à revoir les exigences en matière de provisionnement prévues dans un contexte de solvabilité. Par exemple :

- les lois fédérales régissant les régimes de retraite accorderont un répit aux entreprises qui se placent sous la protection de la loi sur les faillites. Air Canada, notamment, a été autorisée à combler le déficit de provisionnement existant de son régime sur dix ans (au lieu des cinq ans prévus par la loi);
- le Nouveau-Brunswick a modifié ses lois de manière que le surintendant puisse accepter les demandes qui lui sont présentées en vue de prolonger la période d'amortissement prévue pour les déficits calculés selon l'approche de la solvabilité;
- la Nouvelle-Écosse a modifié ses lois de manière que les passifs de solvabilité soient exclus des dispositions concernant les droits d'acquisition réputée.
- la Commission manitobaine des pensions a récemment sollicité des présentations en vue de la modification des exigences en matière de solvabilité;
- le Québec a instauré des mesures temporaires en vue de l'assouplissement des règles de provisionnement; on y tient également des consultations publiques sur diverses questions liées aux régimes de retraite.

Nouvelle plus encourageante pour les participants des régimes solvables, la Commission des services financiers de l'Ontario (CSFO) a publié un exposé de position sur les transferts d'actifs de caisses de retraite. Celui-ci fait suite à la décision que la Cour d'appel de l'Ontario a rendue récemment dans l'affaire Transamerica. Cette décision a comme principale conséquence de réduire la souplesse des mécanismes qui interviennent lorsque deux régimes fusionnent ou que des actifs sont transférés d'une caisse de retraite à une autre. Certains peuvent soutenir légitimement que cette nouvelle directive nuira à la popularité des RRPD qui sont restructurés, mais il faut se demander si à long terme quelqu'un peut profiter des fusions qui permettent d'associer des régimes solvables avec des régimes moins solides ou insolubles.

Le 29 juillet 2004, la Cour suprême du Canada a rendu un jugement qui fera date, conformément auquel elle a établi que les excédents attribuables dans l'éventualité de la résiliation partielle d'un régime devaient être distribués au moment même de la résiliation partielle et non à une date ultérieure. Ce jugement concerne directement l'Ontario, mais l'on s'attend à ce qu'il ait

des répercussions dans d'autres territoires où des dispositions du même genre sont en vigueur. Bien que cette décision ait ses partisans et ses détracteurs, CGA-Canada continue de croire qu'aucune des deux positions extrêmes n'est dans l'intérêt véritable de l'une ou l'autre ou de l'ensemble des parties. La position adoptée en est une d'équité et de consensus, en vertu de laquelle il est possible de se reposer sur des formules pondérées dans le temps qui rendent compte de la valeur des apports respectifs des employés et des promoteurs. CGA-Canada a élaboré une formule de ce type à l'automne 2004; on la trouve sur le site Web de l'organisation, à l'adresse www.cga-online.org/canada-fr.

Outre les problèmes graves qui se posent dans le secteur privé relativement au provisionnement des régimes de retraite, il faut noter la présentation en première lecture, le 1^{er} juin 2005, du projet de loi 206 proposant un modèle de gouvernance pour le Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (OMERS). Si le projet est adopté, la *Loi révisant la Loi sur le régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario* « donnerait aux employés comme aux employeurs municipaux un plus grand droit de regard sur le régime. [...] Le nouveau modèle de gouvernance proposé comporterait une Société de promotion, formée de représentantes et de représentants des employés et des employeurs, de même qu'une Société d'administration, qui reprendrait les fonctions de l'actuel Conseil d'OMERS. »²⁶ Le nouveau modèle de gouvernance donnerait à différents groupes d'employés et à leurs employeurs la possibilité d'élaborer des régimes adaptés aux besoins particuliers de groupes précis (p. ex. services de police). Il comporterait également des mécanismes de règlement des différends, semblables à ceux que prévoit le Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (p. ex. médiation et arbitrage). Le gouvernement souhaite que le projet de loi soit adopté au début de 2006.

En ce qui a trait à la décision d'abolir la limite sur les placements dans des actions étrangères annoncée dans le budget fédéral de février, l'on s'attend à ce que les biens étrangers détenus par les caisses de retraite canadiennes, qui représentent actuellement en moyenne 26 % de leurs portefeuilles, soient augmentés et qu'ils constituent jusqu'à environ 33 % des placements effectués au titre des régimes (*Globe and Mail*, [Pension Funds], 27 juin 2005).

26 « Le gouvernement de l'Ontario propose un nouveau modèle de gouvernance pour OMERS [Projet de loi 206] », Canada Newswire, 1^{er} juin 2005.

Ce que d'autres en pensent

7

Selon le président du Congrès du travail du Canada, Ken Georgetti, les Canadiens ont raison de s'inquiéter à propos de leurs retraites. À ce sujet, il fait valoir que, l'un après l'autre, les sondages révèlent que trois personnes sur quatre au Canada se demandent si elles auront suffisamment d'argent une fois à la retraite, et qu'il faut bien « reconnaître que ce sont là des réalités auxquelles le budget fédéral n'a pas répondu »²⁷.

D'après M. Georgetti, on aurait pu aborder le problème des régimes de retraite dans le cadre du budget fédéral de février 2005, mais on ne l'a pas fait. La question des régimes de retraite au Canada est plus notoire, croit-il, parce « qu'autour de 1992, et pour la première fois depuis des décennies, le pourcentage d'employés disposant d'un régime de pensions en milieu de travail a amorcé un recul ».

Tableau 7 : Pourcentage des Canadiens participant à un régime de retraite d'employeur (11)

Année	% des Canadiens qui participent à un régime de retraite d'employeur	% de ces Canadiens qui participent à un RRPD
1992	49 %	90 %
2002	44 %	83 %

Une étude publiée récemment par le Wharton School's Pension Research Council confirme que les défis que devront relever les secteurs privé et public, en tant que piliers du système de retraite canadien, exigeront une réforme de la réglementation à moyen terme. À l'appui de leurs conclusions, les chercheurs indiquent qu'entre 1986 et 1996 les cotisations annuelles au Régime de pensions du Canada (RPC) ont augmenté de 0,2 %. Le taux de cotisation atteignait 5,6 % du maximum des gains cotisables en 1996. En 1997, la crise du financement du RPC s'est traduite par une série d'augmentations qui se sont poursuivies jusqu'en 2003. Le taux de cotisation a alors atteint 9,9 %. On s'attend à ce qu'il n'augmente pas pendant quelques années. Les primes sont suffisamment élevées pour permettre la constitution d'excédents jusqu'en 2021 (McNaughton, 2004, cité dans l'étude du Conseil de la Wharton School).

Le point de vue défendu par CGA-Canada en ce qui touche le système de retraite donne de la crédibilité à la récente « mise en garde » faite par Michael Robinet, vice-président, prévision mondiale, auprès de CSM Worldwide, société d'experts-conseils dans le domaine automobile établie au Michigan. M. Robinet a affirmé récemment que les usines automobiles canadiennes

27 CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA. *Revenus de retraite : faute d'action, les craintes persistent*, [En ligne], 1^{er} mars 2005.

auront plus de difficulté à livrer concurrence à leurs rivales sud-américaines et asiatiques — dont les employés gagnent moins —, si elles persistent à exiger que les salaires et avantages sociaux soient bonifiés de façon importante²⁸.

Par ailleurs, loin de se laisser abattre par les menaces d'intensification de la concurrence, Buzz Hargrove, président des TCA, a déclaré qu'il s'agit d'avantages gagnés, et que le syndicat ne réduira pas ses exigences à ce chapitre au cours de la présente série de négociations avec les constructeurs automobiles canadiens.

Dans le mémoire *Faire face au dilemme des régimes de retraite au Canada*, on laisse entendre que bien ancrée dans le dilemme des régimes de retraite se trouve « l'opportunité de donner aux participants des régimes de retraite le pouvoir de mieux comprendre leur régime (conditions, risques inhérents, droits et prévisions) ainsi que les mesures qu'ils peuvent prendre dans le cadre de la planification de leur retraite. » Si l'on fait abstraction de l'exception notable dont il est question ci-après, il ne semble pas que les employeurs aient pris des mesures sérieuses pour donner ce pouvoir aux employés.

L'exception en question est révélée par un sondage récent mené par Watson Wyatt auprès des directeurs financiers canadiens. Le rapport présenté à la suite du sondage mentionne que la plupart des sociétés ont augmenté la formation offerte aux participants de leurs régimes (régimes à prestations déterminées et régimes à cotisations déterminées); toutefois, bien que les directeurs financiers fassent état de cette augmentation, nous n'avons pu trouver à ce jour d'information sur l'efficacité de la formation accrue.

Dans un ordre d'idées connexe, Joe Hornyak, directeur de la rédaction de la revue *Benefits and Pensions Monitor*, est d'avis que les juges ne comprennent pas bien la question des régimes de retraite. Alors que les tribunaux ontariens ont choisi d'insister sur la distribution des actifs des régimes dans l'affaire Monsanto, le Québec et certains pays européens ont délaissé le processus de « résiliation partielle ». En outre, si l'on fait abstraction des enjeux en matière de justice, de solvabilité et de pérennité, les quelque 200 rapports de résiliation partielle qui sont en suspens en Ontario mettent en évidence le problème de la lenteur dans le domaine législatif.

De l'avis de M. Hornyak, la plupart des gens se servent des REER de nos jours pour différer le paiement des impôts. En fait, selon lui, tant les employeurs que les banques font la promotion du report d'impôt, par opposition à la planification du revenu de retraite.

Les chercheurs de la Wharton School de l'University of Pennsylvania ont cerné un certain nombre de préoccupations importantes ayant trait à l'évolution du système de retraite canadien, notamment les suivantes :

1. compte tenu des exigences croissantes à l'égard des régimes de retraite de l'État, ceux-ci disputent l'argent des contribuables canadiens au système de santé déjà défaillant du pays;

28 Chris VANDER DOELEN, "Canadian GM Workers Won't Escape Cuts", *Financial Post*, 8 juin 2005.

2. l'Association canadienne des administrateurs de régimes de retraite laisse entendre que les paiements de transfert aux personnes âgées sont trop généreux;
3. au Canada, l'on prévoit que le ratio de dépendance, soit le rapport de l'ensemble des non-actifs de plus de 55 ans à la population en âge de travailler (15 ans ou plus), doublera entre 2000 et 2030;
4. le système fiscal actuel pénalise les Canadiens qui quittent graduellement la population active;
5. sur le plan démographique, l'on prévoit que les Canadiens de 65 ans ou plus, qui constituaient 8 % de la population du pays en 1971 et 13 %, en 2001, représenteront 15 % de celle-ci en 2011, 19 %, en 2021 et 21 %, en 2026.

82 % des directeurs financiers prévoient que divers RRPD seront remplacés par des RRCD.

Ainsi qu'on peut le constater à la lecture des Tableaux 8, 9 et 10²⁹ ci-après, les directeurs financiers interrogés par Watson Wyatt, malgré leur optimisme général, estiment que la crise de financement actuelle aura un impact considérable sur le système de retraite (voir le Tableau 11). D'un autre côté, la majorité des directeurs financiers est d'avis que cette crise est cyclique.

Près de 75 % des directeurs financiers s'attendent à ce que, en raison de la situation actuelle, un certain nombre de RRPD cessent d'être offerts à de nouveaux participants. En outre, 82 % des directeurs financiers prévoient que divers RRPD seront remplacés par des RRCD et 34 % pensent que certaines organisations verseront de l'argent comptant plutôt que des prestations.

Tableau 8 : Nombre de régimes de retraite parrainés

Nombre de régimes de retraite parrainés au Canada	Personnes interrogées (%)
1	31
2	20
3-5	28
6-10	13
>11	8

Source : Conference Board du Canada

29 G. Edward REED et Ian MARKHAM, Watson Wyatt Worldwide et Financial Executives International, *Is there a pension Plan Crisis?: The Perspectives, Reactions and Strategies of Canadian CFOs*, Conference Board du Canada, novembre 2004.

Tableau 9 : Point de vue des chefs des finances sur la gravité de la crise

Point de vue	Personnes interrogées (%)
Problème isolé/limité	29
Problème important, mais cyclique	39
Problème grave/qui persistera	20

Source : Conference Board du Canada

Tableau 10 : Prévisions en ce qui touche le rendement des obligations à long terme

Orientation du changement	Personnes interrogées (%)
Plus élevé	32
Relativement stable	50
Moins élevé	18

Source : Conference Board du Canada

Dans l'ensemble, les réponses des directeurs financiers à l'égard de la question des régimes de retraite, ont permis de mettre en lumière les comportements suivants :

1. leur réaction la plus typique et la plus courante au problème du sous-provisionnement a été la révision des politiques de provisionnement, de placement et de gestion comptable;
2. 39 % seulement prévoient un provisionnement supérieur aux exigences minimales, tandis que 41 % ne comptent pas apporter de changements sur ce plan et 20 % envisagent de réduire leurs cotisations au niveau minimum;
3. 50 % évaluent actuellement les compétences et le style de gestion de leurs gestionnaires de placements en vue d'une meilleure adéquation de leurs aptitudes compte tenu de la structure de passif du régime. Cela dit, toutefois, 82 % ont souligné qu'ils ne comptaient pas modifier leur politique de placement;
4. 90 % n'envisagent pas d'abandonner leurs pratiques de lissage et d'amortissement. Il s'agit d'une constatation intéressante, si l'on tient compte du fait que, dans les cercles comptables, on se tourne de façon générale vers l'évaluation à la valeur du marché pour ce qui concerne tous les aspects du bilan et de l'état des résultats;
5. 67 % n'envisagent pas de modifier leur mode de fonctionnement quant au partage des risques liés aux régimes de retraite, en dépit du fait que cette option puisse contribuer à la préservation des RRPD;
6. la plupart des sociétés ont accru la formation offerte aux participants, tant pour ce qui est des RRPD que des RRCD.

Résumé des principales constatations faites pendant le processus

- Les employeurs ont continué de restructurer leurs RRPD et/ou de les remplacer par des formules de retraite moins exigeantes sur le plan financier. Par exemple, le nombre d'employés canadiens qui participent à des régimes de retraite d'employeurs a reculé de 5 % entre 1992 et 2002 (voir le Tableau 7). Ainsi que l'indique le Tableau 11 ci-après, 82 % des directeurs financiers interrogés récemment prévoient que des RRPD seront remplacés par des RRCD.

Tableau 11 : Incidence de la situation actuelle sur les régimes de retraite

Incidence	Personnes interrogées (%)
Bon nombre de RRPD seront fermés aux nouveaux participants	75
Bon nombre de sociétés remplaceront leurs RRPD par des RRCD	82
Bon nombre de sociétés paieront comptant au lieu de verser des prestations de retraite	34

Source : Conference Board du Canada

- Malgré certains exemples de financements considérables effectués pour renflouer des caisses de retraite sous-provisionnées, les déficits de provisionnement restent un symptôme important de ce que CGA-Canada nomme le « dilemme des régimes de retraite au Canada ».
- Le Wharton School's Pension Research Council soutient de façon convaincante que la croissance des RRCD à l'extérieur du cadre de réglementation des régimes de retraite est un problème grave pour le Canada.
- Les données démographiques, en particulier celles qui ont trait à la population âgée du Canada, contribuent à exacerber la fragilité des formules de retraite à prestations déterminées; par exemple, le ratio de dépendance, soit le rapport de l'ensemble des non-actifs de plus de 55 ans à la population en âge de travailler (15 ans ou plus), doublera entre 2000 et 2030.
- Rien n'indique pour le moment que les législateurs examinent d'autres méthodes de distribution des excédents en cas de résiliation partielle.
- On constate que la sensibilisation s'est accrue de façon appréciable à l'égard de la nécessité d'améliorer la formation et les communications destinées aux participants des régimes (employés actifs et retraités).
- Les engagements au titre des régimes de retraite offerts par les employeurs canadiens, qui ont continué d'augmenter dans un grand nombre de cas, sont encore plus ou moins maintenus hors des bilans.

-
- Le nouveau modèle de gouvernance du Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario proposé (projet de loi 206) améliorera la souplesse du régime et permettra aux employés municipaux et à leurs employeurs d'exercer un meilleur contrôle sur la gestion des actifs.
 - La mondialisation contribue à accroître les inquiétudes des parties intéressées (concernées par le système de retraite) et la complexité des enjeux qui se posent à elles. L'externalisation et la délocalisation ont contribué à l'amélioration de la compétitivité à court terme des employeurs; toutefois, on constate actuellement que les gains de productivité se sont accompagnés d'importantes pertes d'emplois au Canada, particulièrement dans le secteur manufacturier.

Observations finales

Les cadres économique et législatif dans lesquels doit s'opérer le fonctionnement des régimes de retraite à l'heure actuelle sont complexes. La gestion de ces régimes occupe une place de plus en plus prépondérante dans les programmes d'action des organisations et ceux de leurs membres. Cette complexité et l'attention profonde que suscite cette question sont d'autant plus considérables qu'une multitude de participants et de parties intéressées sont interpellés et touchés par les décisions prises. La situation se complique en raison de décisions contradictoires touchant les prestations, le provisionnement, les placements et la gestion comptable. À vrai dire, peu de sujets révèlent aussi clairement les intérêts divergents des divers intervenants, ainsi que toute l'importance que ces parties intéressées accordent à cette question.

Devant un modèle aussi peu simple, et compte tenu de nos constatations, il serait idéaliste de s'attendre à ce que toutes les parties intéressées se montrent raisonnables à l'égard des droits et obligations au titre des régimes de retraite; la situation n'est vraiment pas facile. D'une part, les employeurs, les gouvernements et les tribunaux doivent reconnaître que les retraites sont une forme de rémunération différée qui revient à juste titre aux participants des régimes. D'autre part, les participants, les unités de négociation et les syndicats doivent évaluer les conséquences extérieures qui peuvent paralyser des promoteurs autrement bien intentionnés, ainsi que les réalités économiques liées aux marchés et aux particularités démographiques d'aujourd'hui. Si les parties intéressées ne parviennent pas à un compromis, les RRPD accuseront un net recul ou ils disparaîtront complètement. En fait, ils ont déjà commencé à disparaître, et les difficultés actuelles ne font qu'accélérer leur extinction. Nulle part ailleurs n'est-ce aussi évident qu'au sein du secteur privé canadien.

Il est intéressant de constater que les recommandations que nous avons faites l'an dernier conservent toute leur actualité. (Elles sont reproduites à l'Annexe A.) Des progrès ont été réalisés sur plusieurs plans mais, en gros, nous sommes d'avis que les personnes qui avaient prédit la désaffection des promoteurs à l'égard du marché des RRPD ne s'étaient pas trompées quant à ce dénouement inévitable. Il est moins aisé cependant de comprendre pourquoi les parties intéressées n'ont pas consenti à des compromis.

Au cœur du débat se trouvent deux perspectives différentes de l'« arrangement » que constitue un régime de retraite :

- la perspective comptable/économique, selon laquelle les actifs et les engagements du régime de retraite sont des actifs et des engagements de l'entreprise, les participants sont des créanciers garantis auxquels les

Les RRPD accuseront un net recul ou ils disparaîtront complètement.

prestations de retraite sont dues, et les gains et pertes actuariels sont dévolus aux actionnaires;

- la perspective judiciaire/législative, selon laquelle les actifs du régime de retraite sont juridiquement distincts des actifs de l'entreprise, les caisses de retraite sont gérées par des fiduciaires dans l'intérêt des participants et non au profit des actionnaires, et les actionnaires sont responsables des déficits tandis que l'on continue de débattre de la question de la propriété des excédents.

Il est possible sûrement de défendre l'un ou l'autre point de vue... à condition de faire comme si nous ignorions que les rentes et les prestations de retraite sont en réalité une forme de rémunération différée. Mais si nous admettons que les retraites font partie intégrante de la rémunération, nous aurons beaucoup de mal à appuyer le premier point de vue. Si nous les considérons comme une composante de la rémunération, nous ne pouvons laisser de côté le principe selon lequel les prestations acquises sont en quelque sorte une promesse de rétribution future pour des services rendus aujourd'hui. Il ne devrait pas être plus facile pour un employeur de manquer à ses engagements au titre du régime qu'à ses autres obligations contractuelles.

Cela dit, les promoteurs ne devraient pas être pénalisés s'ils ont gérés efficacement leur régime (et contribué à la production des excédents). Il faut tenir compte du fait que les participants s'en remettent à eux pour s'acquitter des obligations relatives à leur régime, qui découlent de cette relation de confiance. En d'autres termes, les participants ne devraient pas chercher à obtenir de primes en plus des sommes promises. Des circonstances spéciales, où des excédents deviendraient attribuables par suite d'une restructuration ou d'une résiliation (partielle ou autre), pourraient toutefois justifier l'application de règles particulières reposant sur des formules pondérées dans le temps et tenant compte des apports, comme celle élaborée par CGA-Canada à la fin de 2004. Pour cette mise en garde, nous nous fondons sur le fait que les obligations au titre des régimes à l'égard de membres particuliers ou de groupes de membres sont dénaturées parce que les droits particuliers des membres quant à la protection des prestations ont été bafoués et que leurs intérêts collectifs ont été réduits.

À cette heure, nombre de personnes conviendraient que les régimes de retraite à prestations déterminées ont perdu leur attrait, surtout à cause de questions et d'événements controversés. Nous ne pouvons raisonnablement nous attendre à ce qu'ils prennent un nouvel essor, mais nous pouvons ralentir le rythme de leur disparition tout en proposant un cadre mieux adapté à la restructuration de régimes existants ou à la création de nouveaux régimes; sinon, nous verrons diminuer les intérêts des participants, particulièrement dans le secteur privé où s'exerce une vive concurrence, et où l'on ne peut se permettre de se montrer indifférent aux risques et aux coûts. La présente

Les régimes de retraite à prestations déterminées ont perdu leur attrait.

publication n'en a pas fait état, mais le déséquilibre qui s'accroît entre les secteurs public et privé quant à la participation aux RRPD amènera son lot de nouveaux problèmes liés au capital humain au Canada.

Si nous voulons assurer la pérennité des RRPD et cultiver la confiance à leur égard, il sera nécessaire de s'attaquer à ces questions fondamentales et de chercher des compromis sensés qui favoriseront la sécurité, la crédibilité, la viabilité et la longévité des régimes.

Recommandations de CGA-Canada publiées en juin 2004 dans le document *Faire face au dilemme des régimes de retraite au Canada*

- Les administrateurs de caisses de retraite pourraient être tenus de justifier la composition des portefeuilles de placements pour laquelle ils ont opté, en ayant recours aux méthodes de budgétisation du risque, et ils devraient également communiquer les méthodes qu'ils ont retenues pour évaluer les risques prévus, les gérer et les atténuer de quelque autre manière dans le cas où les résultats sont mauvais.
- Les organismes de réglementation du commerce des valeurs mobilières pourraient exiger davantage d'information et/ou la notation des risques liés aux régimes de retraite qu'assument les sociétés dont les actions sont cotées en bourse.
- Compte tenu des faiblesses indiquées tout au long de la présente étude en ce qui a trait à l'administration des régimes de retraite, de la dépendance accrue des participants à l'égard des prestations de retraite et de la perte de confiance à l'égard du rendement des caisses de retraite, une plus grande attention devrait être portée à la conception et à la pérennité des régimes de retraite. Tout en recommandant des modifications, les parties intéressées devraient affermir leurs activités de planification et d'élaboration de politiques, en tenant compte de tous les enjeux en matière de régimes de retraite.
- Les organismes de réglementation devraient chercher à résoudre la question de la propriété des excédents des régimes de retraite si la responsabilité des promoteurs était établie. Dans le contexte actuel, les promoteurs considèrent que l'attribution des excédents n'est tout simplement pas équitable. Au moment de régler l'attribution des excédents d'un régime de retraite, il pourrait être opportun d'établir des formules de calcul pondérées dans le temps qui tiennent compte des apports respectifs des participants et des promoteurs.
- Les régimes de retraite d'employeurs ainsi que les rôles, les responsabilités et les obligations des différentes personnes qui prennent part à la gestion de ces régimes devraient être clairement énoncés et communiqués à toutes les parties intéressées.

-
- Il faut encourager la constitution des comités consultatifs et des comités de retraite, mais le cadre réglementaire et législatif devrait prévoir davantage de protection en cas de litige à l'égard de ceux qui acceptent d'être partie à une relation de mandataire. Il faudrait envisager également la souscription d'une assurance de la responsabilité civile professionnelle à l'intention de ces personnes.
 - Les organismes de réglementation pourraient exiger que les évaluations actuarielles soient effectuées plus fréquemment que tous les trois ans en cas de baisse des coefficients de solvabilité (selon une approche prédéfinie), particulièrement lorsque les rendements des actifs du régime ont été moins élevés qu'on ne l'avait prévu.
 - Les organismes de normalisation des domaines comptable et actuariel devraient être encouragés à analyser des normes de rechange en matière de présentation de l'information et à faire état de leurs conclusions sur celles-ci, et ils devraient accorder une attention particulière à l'opportunité d'adopter des principes économiques modernes reposant sur la juste valeur.
 - Les organismes de réglementation devraient continuer d'étudier les possibilités d'harmonisation des dispositions juridictionnelles dans le but de simplifier l'administration et l'observation des prescriptions légales.
 - Les organismes de réglementation devraient élaborer des dispositions uniformes à l'égard d'un promoteur exerçant des activités dans plusieurs provinces (p. ex. La Compagnie de la Baie d'Hudson) et, en l'absence d'une réglementation harmonisée ou d'une loi uniforme, ils devraient considérer la possibilité de permettre au promoteur que son régime relève d'une seule compétence.
 - Compte tenu de l'accroissement des obligations découlant des régimes et du rétrécissement du taux des nouveaux venus sur le marché du travail, les promoteurs et les unités de négociation devraient revoir les dispositions de leurs régimes touchant les avantages liés à la retraite anticipée, qui ont été adoptées en des circonstances fort éloignées de la réalité actuelle.
 - Compte tenu de l'accroissement de l'ordre de grandeur des régimes de retraite (tant sur le plan des actifs que des engagements), les conseils d'administration, les chefs de la direction et les directeurs financiers doivent être encouragés à rechercher et à adopter des pratiques exemplaires toujours à la fine pointe du progrès en matière de gestion des régimes de retraite.
 - Une étude plus approfondie d'autres modèles, notamment les formules de régimes conjoints ou hybrides, par opposition à la formule de la compagnie
-

d'assurance captive actuelle (prestations promises en fonction des cotisations et de la diligence du promoteur) devrait être commandée. Au centre de cette étude, l'examen des avantages, des coûts et des limites des solutions de rechange potentielles jetterait sans aucun doute de la lumière sur les possibilités d'améliorer la clarté des régimes de retraite et sur les répartitions de risques disproportionnées entre les parties. En bref, ces modèles de rechange encouragent le partage des risques et exigent une participation plus active et une plus grande autonomie de la part des participants à l'égard de la planification de la retraite.

- Le ministère des Finances devrait revoir le plafond de 10 % (non-admissibilité des excédents qui dépassent les engagements de 10 % ou plus) traditionnellement imposé à l'égard des excédents figurant au bilan des régimes à prestations déterminées, dans la perspective de majorer ce plafond (à 30 % par exemple) ou de supprimer cette disposition complètement. L'expérience passée nous permet de prévoir que la règle des 10 % incitera dans certaines circonstances le promoteur à suspendre ses cotisations lorsqu'il ne pourra faire autrement.

1. CAMPBELL, Nancy. “Helping Members Understand What it Takes to Retire”, *Defined Contribution Monitor*, vol. 1, n° 1, avril 2005.
2. CGA-CANADA. *Faire face au dilemme des régimes de retraite au Canada*, juin 2004.
3. CHASE, Steven. “Poor Leadership in Ottawa Hurting Canada, CEOs Say”, *The Globe and Mail*, 28 juin 2005.
4. CHURCH, Elizabeth et Andrew Willis. “Teachers’ Big Problem: How to Find \$19.4 Billion [Pension Funds]”, *The Globe and Mail*, 27 juin 2005.
5. CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA. *Revenus de retraite : faute d’action, les craintes persistent*, [En ligne], 1^{er} mars 2005.
6. CRAWLEY, John et Susan CORNWELL. “Airlines Sound Pensions Alarm”, *Financial Post*, 8 juin 2005.
7. DAMSELL, Keith. “Teachers Could Give Lessons on Hedge Funds [Money Markets, Fund Watch]”, *The Globe and Mail*, 27 juin 2005.
8. DURBIN, Dee-Ann. “Big Three, CAW Launch Contract Talks [Automotive]”, *The Globe and Mail*, 18 juillet 2005.
9. EL AKKAD, Omar. “Investments Help Boost CPP’s Reserve Fund \$5.7 Billion”, *The Globe and Mail*, 12 août 2005.
10. FRIEDMAN, Thomas L. *The World is Flat*, New York, Farrar, Straus and Giroux, 2005.
11. GATES, Felicity. “Pension Funds Embracing Infrastructure [EAFE and Emerging Markets]”, *Benefits and Pensions Monitor*, vol. 15, n° 4, juin 2005.
12. GEORGETTI, Ken. *Régimes de retraite en milieu de travail : problèmes et propositions*, Congrès du travail du Canada, 17 mars 2005.
13. « Le gouvernement de l’Ontario propose un nouveau modèle de gouvernance pour OMERS [Projet de loi 206] », Canada Newswire, 1^{er} juin 2005.
14. HEALY, Priscilla H. “Everybody’s Talking About It...But [Legal]”, *Benefits and Pensions Monitor*, vol. 15, n° 4, juin 2005.
15. HELIK, Jim et Elissa TUSTIN (juillet 2005). “The Debate Continues [The Back Page]”, *Benefits and Pensions Monitor*, vol. 15, n° 3.
16. HEWITT ASSOCIATES. “Companies Looking to Shift More Healthcare Costs to Employees”, *Benefits and Pensions Monitor*, vol. 15, n° 5, juillet 2005.
17. HINTON, Nienke, rédacteur adjoint. “Flexible Benefit Plans Continue to Gain in Popularity”, *Benefits and Pensions Monitor*, vol. 15, n° 5, août 2005.
18. « HORNYAK, Joe, dir. de la rédaction du magazine *Benefits and Pensions Monitor* [Entrevue] » CGA-Canada, 27 juin 2005.
19. HORNYAK, Joe. “Lifting the Foreign Content Limit”, *Benefits and Pensions Monitor*, vol. 15, n° 2, avril 2005.

-
20. “How do Retirement Plans Affect Employee Behaviour?”, *Watson Wyatt Worldwide—Insider*, avril 2005.
 21. JACOBS, Jane. *Dark Age Ahead*, Toronto, Random House, 2005 (Vintage Canada).
 22. MARKHAM, Ian, et David BURKE. “Is Phased Retirement Really a Solution?”, *Benefits and Pensions Monitor*, vol. 15, n° 1, février 2005.
 23. MCKENNA, Barrie. “Can this Rescue Plan Turn GM Around? [Automotive]”, *The Globe and Mail*, 8 juin 2005.
 24. MCSWEENEY, Ian et Anna ZALEWSKI. “Letters of Credit a Modest Proposal [DB Pensions]”, *Benefits and Pensions Monitor*, vol. 15, n° 4, juin 2005.
 25. MELNITZER, Julius. “What’s it Take?”, *Workplace News: For Human Resources and Employment Professionals*, juin 2005.
 26. MERCER, Human Resources Consulting. *Update of Canadian Pension Plans Funding Position at the End of 2004*, 22 février 2005.
 27. MICHAELIDIS, Voula. “Pensions—Where Do We Go from Here [Legal]”, *Benefits and Pensions Monitor*, vol. 15, n° 1, février 2005.
 28. PARKINSON, David. “Profit Picture Gives Investors Something to Dance About”, *The Globe and Mail*, 28 juillet 2005.
 29. PASSMORE, Jonathan L. “International Investing Opportunities for Canadian Investors [EAFE and Emerging Markets]”, *Benefits and Pensions Monitor*, vol. 15, n° 4, juin 2005.
 30. “Pension Health dips”, *Toronto Star*, 22 juillet 2005.
 31. POZZECHON, Silvana. *The Future of Pensions in Canada, document de travail*, The Pension Research Council, The Wharton School, Université de Pennsylvanie, 2004.
 32. REED, G. Edward, et Ian MARKHAM, Watson Wyatt Worldwide et Financial Executives International. *Is There a Pension Plan Crisis?: The Perspectives, Reactions and Strategies of Canadian CFOs*, Conference Board du Canada, novembre 2004.
 33. “Retirement Attitude Survey”, *Watson Wyatt Worldwide-Insider*, avril 2005.
 34. ROSEN, Al. “Weak Rules Make Audits Nearly Pointless”, *Financial Post*, 8 juin 2005.
 35. SILVER, Susan, John SHIELDS et Susannah WILSON. *Restructuring of Full Time Workers: A Case of Transitional Dislocation or Social Exclusion in Canada: Lessons from the 1990s, Social Policy and Administration*, Mémoire, Ryerson University. [À paraître en 2005].
 36. TICHY, Noel, et Sherman STRATFORD. *Control Your Destiny or Someone Else Will*, New York, Harper Business, 1993.
 37. VANDER DOELEN, Chris. “Canadian GM Workers Won’t Escape Cuts”, *Financial Post*, 8 juin 2005.
 38. WATSON WYATT CONSULTING. “Study Says More Large Companies End Pensions”, [En ligne], 24 juin 2005. [AccountingWEB.com].
-