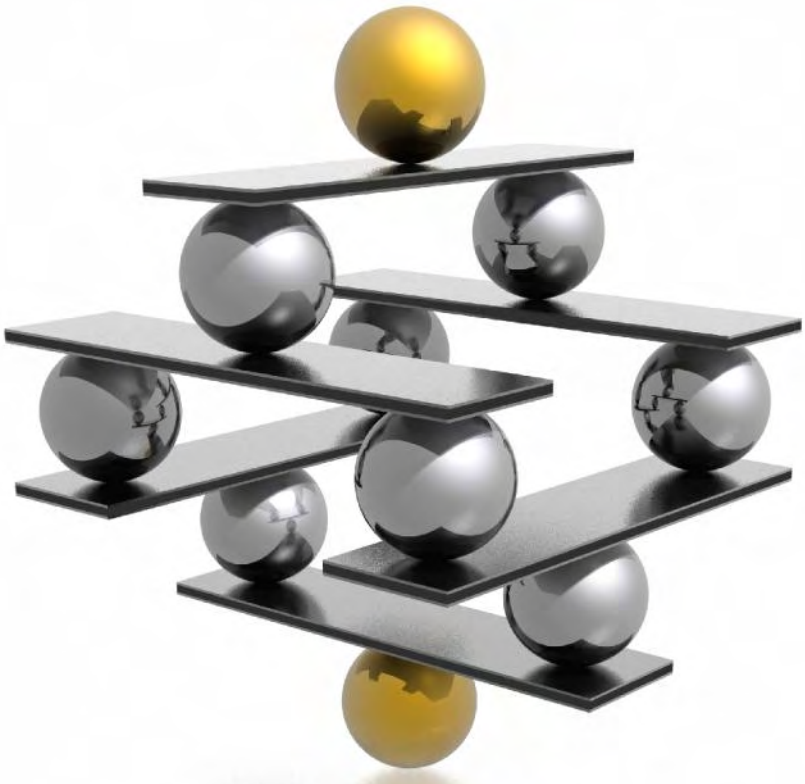
Aon Hewitt

Réponse d'Aon Hewitt

Au document de consultation publié par le ministère des Finances du Canada

Innover en matière de pensions, dans l'intérêt des Canadiennes et des Canadiens : Les régimes à prestations cibles

23 juin 2014



Aon Hewitt
225 King Street West | Suite 1600 | Toronto, Ontario M5V 3M2
tél. : +1.416.225.5001 | télec. : +1.416.227.5749 | aonhewitt.com/canada

© Aon Hewitt inc., 2014. Tous droits réservés.

AON Hewitt

Introduction

Au nom d'Aon Hewitt, nous remercions le ministère des Finances d'avoir entrepris un processus de consultation et préparé un document de réflexion qui comporte des questions particulièrement pertinentes. Nous apprécions cette opportunité de prendre connaissance du document de consultation publié par le ministère des Finances du Canada (le « *Document de consultation* ») et de pouvoir formuler des commentaires.

Nos réponses reflètent le point de vue de conseillers en régime de retraite, ayant une expérience des questions d'actuariat, d'investissement et juridiques. Nous avons tiré profit de notre expérience de consultation auprès de plusieurs promoteurs, administrateurs, fournisseurs de service, fiduciaires et gardiens de valeur de régimes de retraite canadiens.

Les opinions exprimées dans ce rapport sont celles d'Aon Hewitt. Nous ne parlons au nom d'aucun client d'Aon Hewitt, ni n'exprimons leurs points de vue.

Intérêt des employeurs et employés envers les régimes à prestations cibles

Nos clients à travers le pays ont exprimé depuis plusieurs années un intérêt envers les régimes à prestations cibles (PC), avant même la promulgation d'une législation les visant. Au cours des cinq dernières années, Aon Hewitt a travaillé avec plusieurs employeurs de différentes juridictions sur les diverses étapes de la conception et de la mise en œuvre d'un régime PC. Également, nous avons eu des discussions avec plusieurs autres employeurs concernant ce nouveau type de régime. Nous avons découvert que bien que l'intérêt envers les régimes PC existe, leur popularité réelle dépendra d'une réglementation claire, simple et cohérente, ainsi que de la possibilité de convertir les droits passés.

Objectifs et principes directeurs

Nous soutenons les objectifs et principes présentés dans le Document de consultation, mais aimerions faire les suggestions d'ordre général suivantes :

- **Sécurité des prestations** – Le concept de « sécurité des prestations » peut sembler quelque peu confus. Le *Document de consultation* déclare qu'il devrait exister un « *degré de sécurité raisonnable …, de sorte que le régime de pension remplisse ses promesses.* » La difficulté de cet énoncé est que le régime PC ne comporte pas de promesse de montant de rente, au sens où elle existe dans les régimes de retraite à prestations déterminées (PD). Il n'existe aucune garantie minimum quant aux prestations. La seule promesse est peut-être celle de répartir les actifs du régime équitablement. Nous suggérons qu'un objectif plus approprié pourrait être celui de la « stabilité des prestations », c'est-à-dire, qu'il y ait « une attente raisonnable à l'effet que les prestations offertes se situent dans les limites acceptables de la cible. »
- **Différence entre les ententes** – Certaines parties pourraient croire qu'elles sont prêtes à accepter une plus grande volatilité des cotisations et/ou des prestations, c'est-à-dire que le « spectre acceptable » de cotisations et prestations pourrait être relativement large. Bien que nous croyons que les parties à l'origine du régime devraient avoir une certaine souplesse dans la définition de l'envergure du « spectre acceptable », nous appuyons l'idée que le législateur doit protéger les participants, actuels et à venir, en exigeant : des bornes maximales pour l'étendue de ce spectre, et des probabilités minimales pour clarifier ce qu'on entend par « attente raisonnable ».

Paramètres des régimes à prestations cibles

Dans les pages qui suivent, nous fournirons des réponses aux questions de la section 4 du *Document de consultation*, selon les différents paramètres des régimes PC.

 © Aon Hewitt inc., 2014. Tous droits réservés.

4.1. Administration et gouvernance

Questions :

Est-ce que ce cadre de gouvernance est approprié dans le cas des régimes de pension du secteur privé ou de sociétés d'État sous réglementation fédérale qui souhaitent se convertir en régimes à prestations cibles?

Nous acceptons dans l'ensemble le cadre détaillé dans le *Document de consultation*, mais nous pensons que des ajustements sont nécessaires. En particulier, nous croyons que le cadre devrait être fondé sur les concepts principaux suivants :

- **Établissement du régime** – La ou les parties qui établissent un régime doivent être responsables de l'élaboration des dispositions du texte du régime, de la politique en matière de service des prestations et de capitalisation, ainsi que de la politique de gouvernance (dispositions qui pourraient être sujettes à négociations, mais il ne devrait pas y avoir d'exigence qu'elles le soient).
- **Documents constitutifs du régime PC** – Ce sont, collectivement, le texte du régime, la politique en matière de service des prestations et de capitalisation, ainsi que la politique de gouvernance. Ces documents pourraient être distincts ou dans un même document, mais couvriraient généralement les éléments suivants :
  - *Texte du régime* – inclut l'admissibilité, les cotisations et les prestations cibles, l'administration et les autres éléments qui sont actuellement requis dans un texte de régime de retraite;
  - Politique en matière de service des prestations et de capitalisation – doit comporter au minimum le test de la viabilité des prestations qui doit s'appliquer à toutes les évaluations et aux impacts sur les cotisations et les prestations d'une gamme complète des résultats possibles du test de la viabilité des prestations;
  - *Politique de gouvernance* – comporte les éléments mentionnés dans le *Document de consultation*.
- **Conseil administratif** – C'est l'entité responsable de l'administration du régime PC, conformément aux documents constitutifs du régime. Le conseil administratif peut recommander des modifications aux documents constitutifs du régime PC, mais il ne devrait pas avoir le pouvoir de les amender, à moins qu'il en soit fait mention dans les documents constitutifs du régime.

En ce qui concerne le conflit d'intérêts, nous sommes d'accord que les personnes ne devraient pas être nommées au conseil administratif si elles sont actuellement en situation de conflit d'intérêts. Toutefois, l'accent devrait être mis sur l'obligation d'avoir une politique en matière de conflits d'intérêts, de sorte que les personnes qui se trouvent dans une telle situation à l'égard d'une décision spécifique ou à l'égard de leur participation en général, peuvent se récuser de participer à ce processus de prise de décision spécifique ou cesser de siéger au conseil administratif.

 © Aon Hewitt inc., 2014. Tous droits réservés.

Est-ce que les dispositions législatives ou réglementaires fédérales devraient prescrire la composition de l'organe de gouvernance (p. ex., proportion de participants au régime et de retraités, présence de fiduciaires indépendants)?

Nous soutenons l'idée que des exigences « minimales » en ce qui a trait à la composition (proportion de participants/retraités/autres bénéficiaires) soient prescrites, mais il devrait y avoir une certaine flexibilité au-delà des exigences minimales. La composition réelle doit être précisée dans les documents constitutifs du régime PC.

Nous suggérons que le niveau minimum de représentation des participants/retraités/autres bénéficiaires soit de 50 %. Cependant, il devrait être possible à un promoteur de régime de conserver jusqu'à 50 % de la représentation, sous réserve d'une négociation qui viendrait réduire le niveau de la représentation du promoteur du régime dans les documents constitutifs du régime PC. La législation pourrait également prescrire une représentation minimum de retraités (par exemple, dans le cadre de la LNPP – en ce qui concerne les comités de retraite et les conseils de retraite, une proportion minimale de la représentation des retraités est accordée chaque fois qu'il y a 50 retraités ou plus).

Nous convenons que les promoteurs du régime devraient être autorisés à avoir une représentation au conseil administratif et nous convenons également que cela ne devrait pas être une obligation. Les promoteurs de régimes devraient être libres de négocier une représentation au conseil administratif.

Nous ne pensons pas que le niveau de représentation de chaque partie doit être obligatoirement négocié. Nous pensons que les niveaux de composition doivent être définis dans les documents constitutifs du régime PC, tel que défini par la ou les parties qui établissent le régime. Tant que les documents constitutifs du régime sont conformes aux exigences minimum prescrites, aucune négociation ne devrait être exigée. Cependant, il devrait y avoir de la flexibilité dans les négociations permettant d'accroître les niveaux de représentation des participants/retraités/autres bénéficiaires au-dessus des niveaux minimaux prescrits lorsque la ou les parties qui établissent le régime préparent les documents constitutifs.

Il vaut la peine de considérer la présence de fiduciaires indépendants au conseil administratif. Aon Hewitt a pu constater les avantages d'une telle présence avec les comités de retraite québécois (ainsi que ceux de l'extérieur du Québec).

Est-ce que le conseil de fiduciaires devrait avoir le pouvoir de modifier les documents constitutifs des régimes?

Nous ne croyons pas que la loi devrait prévoir que le conseil de fiduciaires ait le pouvoir de modifier les documents du régime.

Nous croyons que la législation devrait uniquement exiger que le conseil de fiduciaires soit responsable d'ajuster les niveaux de prestations et les taux de cotisation conformément aux documents constitutifs du régime PC.

 © Aon Hewitt inc., 2014. Tous droits réservés.

Toutefois, la législation devrait être flexible. Les documents constitutifs du régime devraient désigner la partie qui a le pouvoir d'amender ces documents. Le pouvoir de modifier ces documents doit incomber au promoteur du régime, sauf indication contraire dans les documents constitutifs du régime. Le promoteur du régime devrait pouvoir mettre en place ces documents, mais pourrait donner à une autre partie le pouvoir de les modifier. Cela pourrait être négocié, mais il ne devrait pas y avoir d'obligation qu'il le soit.

Quel devrait être l'appui requis de la part des participants pour qu'il soit possible d'apporter des modifications de fond au document constitutif d'un régime?

Tout dépend de ce qu'on entend par « modification ». La plupart des ajustements aux cotisations et prestations doivent être déterminés à l'avance et énoncés dans les documents constitutifs du régime PC. Il y aura une représentation minimum des participants/retraités/autres bénéficiaires au conseil administratif, qui doit protéger leurs intérêts lorsque le niveau des prestations et des taux de cotisation est modifié, conformément aux documents constitutifs du régime. D'autres types de modifications apportées aux régimes - qui ne sont pas prédéterminés dans les documents constitutifs du régime - nécessiteront des modifications aux documents constitutifs du régime et devraient suivre les procédures d'amendement énoncées dans ces documents (vraisemblablement, ces procédures requerront le plus souvent l'accord des parties qui ont établi le régime). Grâce aux exigences appropriées en matière de communication et d'avis, les participants, retraités et autres bénéficiaires devraient être protégés.

Devrait-il exister des dispositions de gouvernance distinctes pour les régimes de pension sous réglementation fédérale selon que les employés concernés sont syndiqués ou non?

Une approche cohérente est habituellement préférable. Nous ne croyons pas qu'un cadre différent pour les milieux syndiqués et non syndiqués soit nécessaire. Même dans un milieu syndiqué, il y aura des retraités et d'autres parties non représentées par le syndicat. Toutefois, si une approbation ou un consentement est requis des membres d'un syndicat, nous serions d'accord pour que ce dernier puisse être en mesure d'accorder son approbation ou son consentement au nom des participants qu'il représente.

Quel genre de processus pourrait-on envisager pour négocier les dispositions des régimes avec des employés non syndiqués assujettis à la réglementation fédérale?

Nous ne croyons pas que des règles spéciales sont nécessaires à l'établissement d'un régime PC dans des milieux non syndiqués. Les documents constitutifs du régime peuvent être établis par un promoteur de régime ou un certain nombre de parties intéressées et peuvent, ou non, être l'objet de discussions. Cela ne devrait pas être différent de l'employeur qui veut mettre en place un régime de retraite PD ou à cotisations déterminées (CD), lorsque l'implication des participants n'est pas nécessaire pour établir le régime. Les documents constitutifs du régime PC doivent clairement prévoir tous les scénarios importants possibles, y compris les procédures de gestion des risques, une gamme d'ajustements aux cotisations et aux prestations selon une série de résultats du test de la viabilité des prestations, un plan en cas de « catastrophe » et un processus de modification des documents constitutifs du régime PC. Les participants sont protégés tant que des documents et une communication clairs existent. Il pourrait être nécessaire d'adopter un processus spécial dans les cas où un régime PD existant serait converti en régime PC – voir la section 4.8 de notre rapport.

4.2. Politique de capitalisation

Questions :

Est-ce qu'une évaluation sur une base de continuité serait suffisante à des fins de mesure et de capitalisation des prestations cibles?

Une approche selon la base de continuité pour l'évaluation de la viabilité des prestations est tout à fait appropriée. Les objectifs énoncés à la section 3.1 du *Document de consultation* mettent l'accent sur la pérennité et la sécurité des prestations du régime, alors que le régime est en cours d'existence. Le test de viabilité devrait être clairement défini, devrait adopter une vision à long terme et devrait donner aux fiduciaires du régime l'information dont ils ont besoin pour prendre des mesures correctives bien avant que le régime rencontre des difficultés.

Bien qu'il soit pertinent de connaître les prestations qui pourraient être versées advenant que le régime soit liquidé à la date d'évaluation, une mesure de liquidation ne devrait pas être la base de l'évaluation de la pérennité d'un régime PC.

Quelle approche faudrait-il incorporer au cadre législatif et réglementaire fédéral : l'approche fondée sur la marge ou l'approche probabiliste?

Nous apprécions que le gouvernement fédéral examine des solutions qui ont été mises en place ou qui sont fortement considérées par d'autres organismes canadiens de réglementation des régimes de retraite. Ceci est extrêmement utile puisque la cohérence dans tout le Canada est importante pour les régimes qui ont des participants dans plusieurs juridictions. Selon nous, chacune de ces approches pourrait être utilisée pour évaluer le caractère abordable des prestations d'un régime PC.

Nous sommes toutefois préoccupés par la possibilité que les régimes ne puissent pas bénéficier de la flexibilité qui leur permettrait d'établir leurs propres critères en matière de prestations et d'ajustement aux cotisations. Nous proposons que le test de viabilité et la provision pour écarts défavorables (PÉD) soient propres à chaque régime, afin de favoriser le partage des risques convenu par les parties qui ont établi le régime. Nous avons eu du succès avec différentes approches d'évaluation de la viabilité des prestations pour les régimes PC de nos clients. Notre recommandation est de permettre l'approche n° 1, ou l'approche n° 2, ou une autre approche approuvée par le surintendant et dont il a été démontré qu'elle était conforme à l'entente de partage des risques décidé par les parties qui ont établi le régime et que cette approche soit communiquée aux participants. Nous serions heureux de discuter des détails de nos méthodes alternatives avec vous, mais nous pensons que, pour l'exercice actuel, de tels détails ne sont pas nécessaires.

Toutefois, nous trouvons important que toutes les approches du test de viabilités des prestations aient certaines caractéristiques communes. Ainsi, tous nos tests de viabilité réalisés à ce jour ont impliqué une projection de groupe avec entrants. Également, de nouveaux régimes ont été conçus à l'aide de projections stochastiques permettant d'évaluer la probabilité d'atteindre la prestation cible et de déterminer les paramètres qui définissent la viabilité de la prestation cible lorsque des ajustements sont nécessaires, ainsi que la nature de ces ajustements. Une fois ces paramètres définis et documentés dans la politique en matière de service des prestations et de capitalisation, des tests déterministes sont utilisés pour la surveillance continue.

 © Aon Hewitt inc., 2014. Tous droits réservés.

Est-ce que l'approche prévoyant une provision pour écarts défavorables est appropriée pour établir une marge de capitalisation, ou faudrait-il effectuer, ou autoriser, un autre calcul de la marge (par exemple une marge fondée sur un taux d'actualisation)?

Nous préférons des mesures explicites qui sont plus transparentes pour toutes les parties et fournissent plus de renseignements utiles à l'évaluation de la viabilité du régime PC. Une marge fondée sur un taux d'actualisation pourrait être acceptable, mais nous suggérons que l'actuaire divulgue aussi explicitement la PÉD, généralement en pourcentage du passif du régime.

Quel serait l'horizon prévisionnel adéquat pour calculer la provision pour écarts défavorables?

L'horizon prévisionnel devrait soutenir l'objectif d'assurer la pérennité du régime et la sécurité des prestations à long terme. En tant que tels, nous avons utilisé des horizons prévisionnels se situant entre dix et 25 ans.

Faudrait-il exiger des évaluations sur une base de continuité selon le principe d'un groupe sans entrants ou d'un groupe avec entrants?

Nous préférons la méthodologie de groupe avec entrants et nous croyons qu'elle devrait être requise pour la conception initiale du régime (c'est-à-dire, pour l'établissement de la politique en matière de service des prestations et de capitalisation) et pour toute modification ultérieure à cette politique pour rééquilibrer l'équation cotisations/prestations. Toutefois, pour les tests sur base de continuité, une évaluation de groupe sans entrants avec une marge devrait être appropriée.

Si l'évaluation fait appel à une méthodologie de groupe avec entrants, les fiduciaires du régime devraient être incités à faire preuve de réalisme dans la détermination des hypothèses pour fins de projection et il peut être nécessaire de mettre en place des contrôles pour s'assurer que la projection n'est pas utilisée pour reporter à plus tard des problèmes sur la viabilité du régime. Par exemple, si le groupe peut croître en taille ou si l'âge moyen du groupe peut réduire, une démonstration conséquente devrait appuyer le fait que ces scénarios puissent avoir un haut degré de probabilité.

À quelle fréquence devrait-on exiger la tenue d'évaluations?

En concordance avec une vision à long terme et la nature de continuité du régime, les évaluations devraient avoir lieu à tous les trois ans. Des évaluations faites plus fréquemment ne fourniraient pas nécessairement un meilleur aperçu du fonctionnement du régime. Qui plus est, si les fiduciaires savent que leurs décisions concernant les prestations et les cotisations seront mises en œuvre pendant trois ans, et pas uniquement pour une année, ils seront encouragés à se concentrer sur le long terme et éviteront les « surprises » aux parties prenantes du régime. Quoi qu'il en soit, les évaluations devraient être faites chaque fois qu'il y a une modification à la politique en matière de service des prestations et de capitalisation.

 © Aon Hewitt inc., 2014. Tous droits réservés.

Est-ce que certains éléments de la politique de capitalisation (p. ex., les taux applicables à la provision pour écarts défavorables) devraient être fondés sur les conseils de sources comme l'ICA, ou devraient-ils être prescrits de manière détaillée dans la législation ou les règlements?

Nous recommandons fortement que la politique soit intitulée Politique en matière de service des prestations et de capitalisation pour mettre en évidence le fait que le financement ne peut être séparé des prestations dans un régime PC. En fait, les règles de financement peuvent être relativement simples, étant donné que les cotisations sont généralement fixées. Le but de la politique en matière de service des prestations et de capitalisation est de définir les termes de l'étroite relation entre les prestations et la capitalisation d'un régime PC.

S'en remettre aux orientations de l'ICA permettrait considérablement plus de flexibilité si des changements étaient nécessaires. Ceci permettrait également une plus grande cohérence entre les juridictions. Cependant, les autorités de réglementation voudront probablement définir clairement l'objet de l'utilisation de telles orientations.

 © Aon Hewitt inc., 2014. Tous droits réservés.

4.3. Cotisations

Questions :

Est-ce que l'approche proposée concernant les cotisations aux régimes sous réglementation fédérale est appropriée?

Le régime PC est destiné à fonctionner avec des cotisations fixes. Permettre que les cotisations augmentent avant la réduction des prestations pourrait être acceptable, mais le niveau d'une telle augmentation devrait être petit. Nous devons prêter attention à l'équité intergénérationnelle si les cotisations des participants sont augmentées pour atténuer les problèmes que connaît un régime.

Si un régime prévoit des hausses de cotisations, ce devrait être la première étape avant la réduction des prestations. Les mêmes déclencheurs devraient s'appliquer aux augmentations des cotisations et aux réductions de prestations.

Est-ce que certaines des caractéristiques des cotisations devraient être déterminées par les participants aux régimes, ou est-ce qu'elles devraient plutôt être prescrites de manière détaillée dans la législation ou la réglementation?

Ni l'un, ni l'autre. Il serait préférable que les variations des cotisations aient été établies dans la politique en matière de service des prestations et de capitalisation, à l'exception des modifications ponctuelles apportées aux prestations et aux taux de cotisation qui nécessiteraient une modification des documents constitutifs du régime PC.

 © Aon Hewitt inc., 2014. Tous droits réservés.

4.4. Structure des prestations

Questions :

Est-ce que l'approche consistant à établir deux catégories de prestations est appropriée?

C'est seulement une des façons possibles de définir l'ordre de réductions des prestations. Cela pourrait être une bonne pratique pour le régime PC d'identifier les prestations accessoires comme devant être réduite en premier, mais la législation devrait être flexible et exiger que l'ordre de réductions des prestations soit établi dans le politique en matière de service des prestations et de capitalisation ou dans le texte du régime. Certains régimes pourraient préférer réduire les prestations de base.

Est-ce que la définition des prestations de base et des prestations accessoires devrait être établie par les régimes, ou devrait-elle plutôt être prescrite de manière détaillée dans la législation ou la réglementation fédérale?

Prescrire des prestations « de base » et « accessoires » assurerait la cohérence de traitement des régimes PC. Cependant, nous préférerions que l'ordre de réduction des prestations ne soit pas prescrit.

 © Aon Hewitt inc., 2014. Tous droits réservés.

4.5. Plan de recouvrement des déficits de capitalisation

Questions :

Est-ce que les mesures de recouvrement des déficits et leur ordre de priorité devraient être établis par les participants aux régimes ou devraient-ils plutôt être prescrits dans la législation ou la réglementation fédérale? Dans ce dernier cas, quelles mesures devrait-on prescrire et quel devrait être leur ordre de priorité?

Est-ce que des mesures de recouvrement des déficits devraient être prises dès le moment où la provision pour écarts défavorables commence à diminuer ou dès que le critère de probabilité n'est plus rempli?

L'utilisation des mots « déficit » et « excédent » associés à un régime PC nous semble aussi étrange que lorsqu'ils sont appliqués à un régime de CD. Dans un régime CD, il n'y a pas de « déficit » ou d'« excédent »; il n'y a que l'actif, les cotisations et les prestations que ces fonds peuvent procurer.

Pour garder le tout simple, nous sommes d'accord que chaque régime PC devrait être tenu de déposer une politique en matière de service des prestations et de capitalisation (plan de redressement du « déficit ») qui décrit au moins les éléments suivants :

- le test de la viabilité des prestations qui doit être appliqué à chaque évaluation;
- les implications sur les cotisations et les prestations de l'application d'une gamme complète de résultats possibles du test de la viabilité des prestations.

La politique en matière de service des prestations et de capitalisation est acceptée d'emblée par les parties qui établissent le régime. Les fiduciaires du régime peuvent alors appliquer tout simplement la politique en matière de service des prestations et de capitalisation qui leur a été soumise, avec une évaluation et un test de la viabilité des prestations mis à jour. Dans le cas où les résultats du test de la viabilité des prestations ne sont pas prévus par ceux déterminés dans la politique en matière de service des prestations et de capitalisation, les parties qui ont établi le régime devront alors s'entendre et modifier la politique en matière de service des prestations et de capitalisation pour s'adapter à la nouvelle situation. Toutefois, si le processus de gouvernance fonctionne, alors les fiduciaires devraient être en mesure d'annoncer bien à l'avance que des résultats inhabituels pourraient devenir une possibilité.

4.6. Plan d'utilisation des excédents de capitalisation

Questions :

Est-ce que les mesures d'utilisation des excédents et leur ordre de priorité devraient être établis par les participants aux régimes ou devraient-ils plutôt être prescrits par voie législative ou réglementaire? Dans ce dernier cas, quelles mesures devrait-on prescrire, et quel devrait être leur ordre de priorité?

Quelle serait la marge appropriée (en sus de la capitalisation intégrale des régimes) au-delà de laquelle l'utilisation des excédents serait autorisée? Qu'est-ce qui constituerait un plafond adéquat au regard de l'utilisation des excédents?

Tout en continuant à nous opposer à l'utilisation du mot « excédent » en association avec un régime PC, nous soutenons des règlementations qui exigeraient qu'une réserve minimum soit maintenue avant que les prestations soient améliorées ou que les cotisations soient réduites.

Si chaque régime PC était tenu de déposer une politique en matière de service des prestations et de capitalisation (plan d'utilisation des « excédents »), comme nous l'avons déjà suggéré, les parties qui ont établi le régime auront convenu à l'avance des mesures à prendre dans le cas d'une accumulation de réserves, en raison des cotisations dépassant le « coût réel » des prestations et de l'expérience positive du régime. Les fiduciaires du régime appliquent simplement la politique en matière de service des prestations et de capitalisation. Cela soutient à la fois la transparence et l'état d'esprit à long terme, essentiels à la pérennité et de la stabilité des prestations du régime.

Nous avons fait des études visant à déterminer la portion de la réserve qui doit être maintenue lorsque « tout va bien », pour permettre de se prémunir lorsque « rien ne va ». Plus particulièrement, nous avons examiné le niveau de réserve qui permettait d'éviter d'améliorer les prestations pendant seulement une année, pour ensuite devoir les réduire l'année suivante. Sur la base de ces études, nous acceptons la suggestion de 5 % au-dessus de la PÉD régulière comme exigence avant que les prestations puissent être améliorées. Elle est par contre inférieure à ce que nos études avaient révélé. Toutefois, certaines parties prenantes au régime pourraient être mal à l'aise par la création d'iniquité intergénérationnelle excessive. Il existe de toute évidence un compromis entre le maintien des réserves pour assurer la stabilité des prestations et le respect de l'équité intergénérationnelle. Nous croyons que le mieux pour chaque régime est de déterminer le compromis avec lequel les parties sont à l'aise.

Un plafond pour l'utilisation de l'« excédent » n'est pas requis puisque l'exigence d'une marge impose effectivement un plafond - c'est-à-dire, les actions ne peuvent être entreprises tant que les tests de viabilité n'indique pas l'existence d'une marge suffisante. Les régimes devront également se conformer à la *Loi de l'impôt sur le revenu* (« LIR »), ce qui aura pour effet de permettre l'amélioration des prestations jusqu'à concurrence des maximums permis en vertu de la LIR et exigera ensuite des distributions forfaitaires dans le cas où il y aurait encore des fonds excédant les marges acceptables.

 © Aon Hewitt inc., 2014. Tous droits réservés.

Nous avons un autre commentaire en ce qui concerne le premier paragraphe de la page 28 du *Document de consultation*. Voici un extrait de ce paragraphe :

« La législation fédérale n'imposerait pas le partage des excédents entre l'employeur et les participants et bénéficiaires, et elle ne stipulerait pas que seuls les participants et les bénéficiaires ont droit à l'excédent... Les dispositions établissant le droit aux excédents devraient être énoncées clairement dans le document constitutif du régime. »

Nous croyons que la législation devrait interdire que l'actif soit retourné à l'employeur. C'est là le fondement d'un régime PC où, comme pour un régime CD, toutes les cotisations appartiennent aux participants. Nous convenons que la politique en matière de service des prestations et de capitalisation pourrait déterminer le niveau à partir duquel une réduction des cotisations de l'employeur et des employés pourrait s'appliquer. Cependant, nous ne voyons pas cette réduction des cotisations comme un « droit à l'excédent ».

Dans tous les cas, la conception et la compréhension du régime PC seront simplifiées si l'utilisation des mots « déficit » et « excédent » liés aux régimes PD est évitée.

 © Aon Hewitt inc., 2014. Tous droits réservés.

4.7. Communications

Questions :

Quelle est votre opinion au sujet des exigences de communication additionnelles mentionnées précédemment?

Nous sommes d'accord avec les propositions formulées dans le *Document de consultation*, en particulier avec l'obligation de fournir une explication détaillée de la politique en matière de service des prestations et de capitalisation du régime PC et des implications sur les prestations des participants. Nous suggérons en outre que le relevé annuel du participant montre un historique actuel et passé des résultats du test de viabilité, de façon à démontrer les répercussions du test sur les prestations et les cotisations (c.-à-d., où dans le « spectre » des résultats du test de viabilité décrits dans la politique en matière de service des prestations et de capitalisation se situe actuellement le régime?).

Il sera important de développer des outils de communication avec les participants des régimes PC afin de faciliter leur compréhension du régime et d'illustrer la volatilité potentielle sur les cotisations et les prestations.

Au minimum, il devrait y avoir un rappel à chaque année que les prestations indiquées ne sont que des estimations, ne sont pas garanties et peuvent être ajustées à la hausse ou à la baisse.

Quelle est votre opinion au sujet de la détermination du moment, de la fréquence et de l'ordonnancement en ce qui touche la communication de ces renseignements additionnels?

Différents éléments d'information se prêtent à différents véhicules. Les différents véhicules de communication actuellement requis par la LNPP sont suffisants et les nouveaux éléments n'ont besoin que d'être travaillés dans ce cadre. Par exemple :

- *Brochures aux participants* – explication détaillée de la politique en matière de service des prestations et de capitalisation;
- *Relevés annuels* – les résultats actuels et l'historique du test de viabilité et leurs conséquences, le rappel que les prestations ne sont pas garanties et l'indication de la valeur des prestations si le régime avait été liquidé à la date du relevé;
- *Après chaque évaluation* – un avis envoyé aux parties concernées comportant les résultats du test de viabilité révélés par l'évaluation et toutes les actions à venir requises en vertu de la politique en matière de service des prestations et de capitalisation (notons que nous soutenons l'exigence minimale suggérée de 180 jours pour informer les participants avant que les changements entrent en vigueur);
- *Au besoin ou avant une conversion* – avis aux participants et communication de l'adresse de l'Agence de la consommation en matière financière du Canada.

 © Aon Hewitt inc., 2014. Tous droits réservés.

Quelle est votre opinion concernant l'exigence faite à l'administrateur d'un régime de faire rapport sur le ratio de capitalisation sur une base de solvabilité du régime dans les rapports annuels à des fins d'information seulement?

Nous croyons que l'utilisation des mots « ratio de capitalisation sur une base de solvabilité du régime » est trompeuse, car cela n'aura rien à voir avec le financement du régime. Cependant, connaître le niveau des prestations qui pourraient être accordées dans un scénario de liquidation hypothétique serait utile aux fiduciaires du régime PC et aux parties prenantes et informer un participant des prestations qu'il aurait reçus « si le régime de retraite PC avait été liquidé à la date du relevé » est un élément de communication utile pour les participants. Bien entendu, la prestation promise à la liquidation du régime serait conforme aux documents constitutifs du régime PC.

 © Aon Hewitt inc., 2014. Tous droits réservés.

4.8. Conversion de régimes de pension en régimes à prestations cibles

Questions :

Quelle est votre opinion sur le traitement à réserver aux prestations lors d'une conversion?

Nous apprécions l'ouverture du Ministère qui considère la conversion des services antérieurs en régime PC. Il existe plusieurs éléments qui motivent une conversion des services antérieurs :

- obtenir un allégement permanent au financement des déficits de solvabilité;
- éviter d'avoir à gérer ce qui serait essentiellement deux régimes de retraite, un régime PD traditionnel couvrant les services passés et un régime PC couvrant les services futurs;
- aborder les questions d'équité intergénérationnelle qui existent dans le régime.

Nous pensons qu'il serait préférable de répondre au premier élément en réglant les questions de financement des déficits de solvabilité directement par le biais d'améliorations supplémentaires aux règles de financement plutôt qu'indirectement, par ce qui serait probablement une conversion complexe de régime sur une base à déterminer qui serait finalement acceptable en vertu des futures règles du régime.

Bien que la plupart des discussions sur la conversion semblent mettre l'accent sur la possibilité d'une réduction des prestations postérieure à la conversion, il existe aussi la possibilité de bonifier les prestations conformément à la politique en matière de service des prestations et de capitalisation, dans le cas où le régime PC génèrerait des réserves en excédant des seuils définis dans la politique. C'est le principal avantage pour les participants de convertir leurs droits passés.

Nous soutenons l'approche proposée dans le *Document de consultation* et émettons les commentaires supplémentaires suivants :

- *Conversion sur une base de continuité* – cela est logique étant donné que le régime est destiné à fonctionner sur le long terme. Le financement des déficits à la conversion peut être considéré comme une cotisation spéciale fixe du promoteur du régime, qui serait indépendante de l'évolution de la situation financière du régime après la conversion. Nous soutenons la « règle des cinq ans », où la conversion serait déclarée nulle si le régime devait être liquidé dans les cinq ans suivant la conversion.
- *Exigence relative au consentement* – l'exigence de consentement est plutôt logique, étant donné que la conversion implique un changement ponctuel de la nature des prestations acquises à ce jour. Cela fonctionne habituellement mieux sur la base d'un consentement négatif (par exemple, pas plus d'un tiers d'objections). Une question importante est la représentation et de savoir si les syndicats pourraient être autorisés à représenter leurs membres ou si les participants pourraient avoir individuellement leur mot à dire. Nous nous attendons à ce que les syndicats soient en mesure de négocier au nom de leurs membres.
- *L'inclusion de toutes les prestations accumulées dans la prestation de base* – cela est logique et procure un sentiment de sécurité aux participants lorsque la première tranche des réductions vise les prestations accessoires;

- *Traiter l'indexation future des retraités comme des prestations accessoires* – ceci est également judicieux pour rééquilibrer l'équité intergénérationnelle du régime.

Avez-vous d'autres opinions sur la manière dont il faudrait calculer les prestations accumulées au moment de la conversion?

Ceci a été abordé dans la réponse précédente.

Le cas échéant, quelle est votre opinion au sujet de la conversion des régimes à cotisations déterminées sous réglementation fédérale en régimes à prestations cibles?

C'est parfaitement logique.

 © Aon Hewitt inc., 2014. Tous droits réservés.

4.9. Règles de transfert et d'immobilisation

Questions :

Est-ce qu'il y a des points particuliers associés à l'immobilisation des cotisations et au transfert de droits à pension dans le contexte de régimes à prestations cibles qui devraient être abordés dans le cadre législatif et réglementaire fédéral?

Nous convenons que les règles actuelles des régimes PD devraient s'appliquer concernant l'immobilisation et la transférabilité. Toutefois, les ajustements suivants seraient souhaités :

- Le conseil de fiduciaires devrait pouvoir acheter, en cours d'existence du régime, les rentes d'un régime PC uniquement si le montant de la rente des retraités n'est pas réduit et si l'achat des rentes n'a pas d'incidence défavorable sur la situation financière du régime.
- La loi devrait permettre au conseil de fiduciaires de forcer les participants dont les droits sont non immobilisés à transférer la valeur de leurs droits hors du régime, si cette valeur est au moins égale à la valeur actuelle de la prestation cible. En procédant ainsi, le conseil de fiduciaires peut mieux gérer les risques du régime et réduire les frais.

 © Aon Hewitt inc., 2014. Tous droits réservés.

4.10. Cessation d'emploi

Questions :

Quelle est votre opinion au sujet de la méthode devant servir à calculer la valeur imputable à un particulier à la cessation d'emploi?

Pour éviter les gains ou les pertes, la valeur de cessation d'emploi doit être déterminée en utilisant la même méthodologie et les hypothèses que celles utilisées pour le test de la viabilité du régime, sans toutefois inclure les projections salariales. De plus :

- la valeur actuelle des prestations ne devrait pas être calculée à l'âge qui maximise la valeur (comme c'est le cas actuellement), mais être déterminée en fonction des hypothèses de retraite utilisées dans le test de viabilité;
- les marges ou les provisions pour écarts défavorables ne devraient pas faire partie de la valeur actuelle des prestations, à moins que les documents constitutifs du régime PC indiquent le contraire.

La valeur de cessation d'emploi doit être égale à la valeur actuelle des prestations, multipliée par le ratio de capitalisation sur une base de continuité (le « ratio de capitalisation »). Le ratio de capitalisation doit être inférieur ou égal à 1. Toutefois, la législation devrait permettre l'utilisation d'un ratio de capitalisation supérieur à 1, s'il est défini ainsi dans les documents constitutifs du régime PC. Le ratio de capitalisation devrait être calculé sur la base :

- *de l'actif du régime* – à leur valeur marchande (même si la valeur lissée est utilisée pour le test de viabilité)
- *du passif du régime* – même méthodologie que celle utilisée pour la valeur actuelle des prestations (c'est-à-dire sans PÉD explicite ajouté au passif, mais en incluant toutes les marges qui sont intégrées aux hypothèses. Cependant, si les documents constitutifs du régime PC prévoient que les provisions pour écarts défavorables doivent être inclues dans le calcul de la valeur actuelle des prestations, le passif du régime utilisé pour le calcul du ratio de capitalisation devrait être calculé en incluant les provisions pour écarts défavorables).

Pour éviter les références circulaires lorsque la réduction des prestations est nécessaire, la règle de 50 % (i.e. des cotisations excédentaires) ne devrait pas s'appliquer à un régime PC. Cependant, la valeur actuelle des prestations ne devrait pas être inférieure aux cotisations de l'employé, avec intérêts.

 © Aon Hewitt inc., 2014. Tous droits réservés.

4.11. Cessation du régime et liquidation

Questions :

Quelle est votre opinion au sujet de la formule servant à calculer la valeur à la cessation du régime? Serait-il plus à propos de recourir au ratio de solvabilité?

L'utilisation d'une méthodologie différente de celle utilisée pour le test de viabilité créera l'inégalité entre les participants. Nous sommes d'accord avec la méthodologie de calcul de la valeur à la cessation du régime définie dans le *Document de consultation*.

Cependant, nous notons que l'utilisation de la méthodologie du test de viabilité signifie que même si les prestations cibles sont jugées abordables, à la cessation du régime, les prestations des retraités pourraient être réduites si la prime demandée par l'assureur pour l'achat des rentes est supérieur au passif évalué sur base de continuité. Cette question devrait être abordée dans la communication annuelle appropriée transmise aux participants.

Le transfert de la valeur à la cessation du régime devrait être permis pour tous les participants (y compris les retraités, les participants différés et les participants actifs admissibles à une rente immédiate).

Toute décision de mettre fin au régime devrait être prise uniquement par les parties qui ont établi le régime ou tel qu'indiqué dans les documents constitutifs du régime PC.

L'exigence d'aviser le BSIF de l'intention de mettre fin au régime au moins 60 jours avant la date de cessation peut être problématique en cas de faillite.

Par défaut, la faillite d'une entreprise devrait provoquer une liquidation (ou une liquidation partielle) d'un régime de retraite. Cependant, la législation pourrait permettre aux participants ou aux syndicats de maintenir en activité le régime. Cela pourrait être particulièrement applicable aux régimes interentreprises.

Quelle est votre opinion concernant l'application des exigences de solvabilité en cas de cessation de régime dans les cinq ans suivant la conversion d'un régime à prestations déterminées sous réglementation fédérale?

Nous pensons que c'est acceptable.

 © Aon Hewitt inc., 2014. Tous droits réservés.

4.12. Application aux régimes interentreprises

Questions :

Dans quelle mesure les éléments du cadre fédéral relatif aux régimes à prestations cibles proposés pourraient-ils s'appliquer aux régimes interentreprises?

Le cadre du régime PC profiterait aussi bien aux régimes interentreprises, car les deux fonctionnent sur les mêmes principes fondamentaux. L'extension du cadre du régime PC aux régimes interentreprises permettrait d'établir des règles minimales qui ne sont pas actuellement prescrites pour les régimes interentreprises. Par conséquent, des règles appropriées de transition seraient nécessaires. Nous voyons deux principaux avantages à utiliser les mêmes règles :

- cohérence de la réglementation entre les régimes avec les mêmes caractéristiques essentielles; et
- l'approche proposée consiste à faire un test prospectif rigoureux de la pérennité à long terme. Les règles actuelles encouragent les régimes à se concentrer sur la viabilité au cours d'un cycle d'évaluation. Bien que cette orientation à court terme puisse fonctionner pour les régimes ayant des garanties de l'employeur, elle peut présenter des risques excessifs pour les prestations des participants aux régimes PC.

Quels sont les éléments conceptuels sous-jacents qui devraient être différents par rapport aux régimes à employeur unique?

La conception des régimes PC et des régimes interentreprises n'a pas à être si différente. Toutefois, les régimes interentreprises ont la possibilité de renégocier les cotisations. Également, nous avons tendance à voir plus souvent dans les régimes interentreprises des employeurs participants qui ont différents taux de cotisations fixes, reflétant le fait qu'ils ont été négociés séparément. Cette question peut être réglée dans la politique en matière de service des prestations et de capitalisation.

* * * * * *

Au sujet d'Aon Hewitt
Aon Hewitt donne aux organisations et aux personnes le pouvoir d'assurer un meilleur avenir par le biais de solutions innovatrices pour le talent, la retraite et la santé. Nous conseillons, concevons et mettons en application une vaste gamme de solutions qui permettent aux clients de cultiver le talent pour stimuler le rendement, la croissance organisationnelle et personnelle, s'orienter par rapport aux risques de retraite tout en fournissant de nouveaux degrés de sécurité financière et en redéfinissant les solutions de soins de santé pour offrir davantage de choix, de moyens financiers et de mieux-être. Aon Hewitt est le leader mondial des solutions en ressources humaines, comptant plus de 30 000 professionnels dans 90 pays, desservant plus de 20 000 clients dans le monde. Pour en apprendre davantage sur Aon Hewitt, veuillez visiter le site www.aonhewitt.com.

À propos d'Aon
Aon plc (NYSE : AON) est le principal fournisseur mondial de services de gestion des risques, de courtage d'assurance et de réassurance, et de consultation et d'impartition en capital humain. Par l'entremise de plus de 65 000 employés dans le monde, Aon génère des résultats pour ses clients dans plus de 120 pays, au moyen de solutions innovatrices et efficaces visant la gestion des risques et la productivité des effectifs. Aon domine son secteur en proposant des ressources mondiales et une expertise technique. Aon a été nommée à répétition le meilleur courtier, le meilleur intermédiaire en assurance, le meilleur intermédiaire en réassurance, gestionnaire de captives et le meilleur fournisseur de services-conseils en avantages sociaux par de multiples sources du secteur d'activité. Pour en savoir plus au sujet d'Aon, visitez le site www.aon.com. Pour en savoir plus sur le partenariat mondial d'Aon avec le club Manchester United et sur son rôle de commanditaire du maillot, visitez le site www.aon.com/manchesterunited.